

# Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo

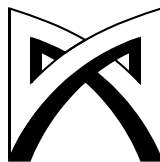
Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja  
Työ ja yrittäjyys  
24/2009



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

MINNA SALMI – JOHANNA LAMMI-TASKULA – JOHANNA NÄRVI

# Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo



Työsuojelurahasto  
*Arbetarskyddsfonden*  
*The Finnish Work Environment Fund*

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja

Työ ja yrittäjyys

24/2009



<b>Tekijät   Författare   Authors</b>  Minna Salmi, Johanna Lammi-Taskula ja Johanna Närvi Terveiden ja hyvinvoinnin laitos	<b>Julkaisuaika   Publiceringstid   Date</b> Toukokuu 2009  <b>Toimeksiantaja(t)   Uppdragsgivare   Commissioned by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy  <b>Toimielimen asettamispäivä   Organets tillsättningsdatum   Date of appointment</b> 2.6.2006
<b>Julkaisun nimi   Titel   Title</b> Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo	
<b>Tiivistelmä   Referat   Abstract</b>  <p>Tutkimus analysoi perhevapaiden käytön ehtoja, esteitä ja seurauksia äitien, isien ja työorganisaatioiden kannalta. Aineistoina ovat postikysely vuonna 2004 lapsen saaneille äideille ja isille, verkkokysely yksityisen ja julkisen sektorin työpaikkojen henkilöstöasioista vastaaville ja luottamushenkilöille sekä organisaatiokyselyyn vastanneiden henkilöstöjohtajien haastattelut. Tuloksia verrataan Stakesin aiemman perhevapaatutkimuksen (2001–2003) tuloksiin.</p> <p>Äidit olivat aiempaa useammin palanneet töihin lapsen ollessa parivuotias. Avainkysymys vapaan kestossa on, onko naisella pysyvä työsuhde johon palata, tai tarjoavatko työmarkkinat työtä määräaikaisesta työstä tai ilman työkokemusta vapaalle jääneelle naiselle. Vapaata edeltänyt määräaikainen työsuhde on merkittävin selittäjä pisimmille kotihoidontukikausille. Koulutus toimii yhä jakolinjana: vähemmän koulutetut naiset ovat pidempään perhevapailla. Äiti palaa suoraan vanhempainvapaalta töihin todennäköisemmin myös, jos isä pitää vanhempainvapaata. Naisten pitkiä perhevapaita työllisyysasteen näkökulmasta tarkasteltaessa tulisikin kiinnittää huomiota määräaikaisten työsuhteiden vähentämiseen ja isien saamiseen vanhempainvapaalle.</p> <p>Isien vanhempainvapaan käyttö on lisääntynyt 12 prosenttiin, mutta valtaosa pitää vain isäkuukauden. Isäkuukauden merkitys sukupuolten tasa-arvoistumiselle voi jäädä vähäiseksi, koska äiti on useimmiten kotona samanaikaisesti. Korkeakoulutetut vanhemmat jakavat vapaata muita useammin. Isäkuukauden pitämistä piti taloudellisesti mahdottomana harva korkeakoulutettu mies, mutta lähes kolmasosa muista. Kuitenkin seurauksia taloudelle lasketaan enää noin kolmanneksessa perheistä. Asenteilla on merkitystä: jos isän mielestä perheen elatus kuuluu hänelle, hän pitää vanhempainvapaata harvemmin. Isät pitävät pitkää poissaoloa työpaikalta hankalana entistä useammin. Miesten perhevapaat tuskin lisääntyvät vain taloudellisin kannustimin.</p> <p>Työpaikoilla perhevapaan pitämiseen suhtaudutaan pääosin myönteisesti. Vapaalle jäävät saavat kielteisiä kommentteja entistä harvemmin, mutta kielteisen suhtautumisen merkitystä miesten päätökselle jättää vapaa pitämättä ei voida arvioida tässä tutkimuksessa. Määräaikaisessa työssä olevien äitien on muita vaikeampi ottaa vapaalle jääminen puheeksi, ja he saavat useammin esimiehiltään kielteisiä kommentteja. Äitien kielteiset kokemukset ilmenevät ennen kaikkea määräaikaisten työsuhteiden uusimatta jättämisenä.</p> <p>Perhevapaat eivät ole yleisiä työpaikoilla. Tavallisintakin eli naisten äitiys- ja vanhempainvapaata on enemmistössä organisaatioista käyttänyt vain harva, viidenneksessä ei kukaan parin viime vuoden aikana. Vain 15 prosentissa organisaatioista moni työntekijä on ollut yli vuoden kestäneellä hoitovapaalla, joka kolmannessa ei kukaan. Pienissä organisaatioissa ei usein ole lainkaan kokemusta perhevapaista. Kustannuksia suurempia pulmia organisaatioissa aiheuttavat avainhenkilöiden poissaolo, sijaisten löytäminen ja koulutus sekä työtehtävien uudelleenjärjestely. Pienet yritykset arvioivat perhevapaisiin liittyvän ongelmia huomattavasti useammin kuin keskisuuret tai suuret organisaatiot, mutta ongelmien järjestys on sama.</p> <p>Tukitoimia perhevapaiden yhteydessä on työpaikoilla niukasti. Vain tiedottaminen perhevapaa-asioista on järjestetty enemmistössä organisaatioista. Perehdytystä vapaalta palaaville järjestää säännöllisesti joka seitsemäs organisaatio, lainkaan sitä ei järjestetty viidenneksessä organisaatioista. Kehittämismahdollisuuksia perhevapaiden käyttöä tukevilla käytännöissä on paljon.</p> <p>Perhevapaita pidetään osa-aikaisina harvoin. Sen voi estää työpaikan puute, mutta yleisimmin äidit pitävät kokoaikaista vapaata parempana. Korkeakoulutetut äidit ja isät katsovat työn luonteen estävän osa-aikaisen vanhempainvapaan, muut isät painottavat taloudellisia esteitä. Organisaatioissa osa-aikatyön järjestämistä pidetään ainakin jonkin verran hankalana. Osa-aikatyöstä olisi kiinnostunut kolmasosa parivuotiaiden lasten äideistä ja vajaa neljännes isistä.</p> <p>Työ- ja elinkeinoministeriön yhdyshenkilö: Strategia- ja ennakointiyksikkö/Päivi Järvinen, puh. 010 604 9089</p>	
<b>Asiasanat   Nyckelord   Key words</b> perhevapaa, vanhempainvapaa, isäkuukausi, bonusvapaa, miesten perhevapaat, naisten työmarkkina-asema, työn ja perheen yhteensovittaminen, työyhteisöjen tukikäytännöt, perheystävällisyys, työelämän kehittäminen, perhepolitiikka	
<b>ISSN</b> 1797-3554	<b>ISBN</b> 978-952-227-190-7
<b>Kokonaissivumäärä   Sidoantal   Pages</b> 204	<b>Kieli   Språk   Language</b> Suomi, finska, finnish  <b>Hinta   Pris   Price</b> 36 €
<b>Julkaisija   Utgivare   Published by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	<b>Kustantaja   Förläggare   Sold by</b> Edita Publishing Oy / Ab / Ltd



# Esipuhe

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja/työ- ja yrittäjyys -sarjan 24. niteenä julkaistaan Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (ent. Stakes) ja Kelan tutkijoiden perhevapaita ja työelämän tasa-arvoa käsittelevän hankkeen raportti. Tutkimus käynnistyi vuonna 2006 työ- ja elinkeinoministeriön sekä Työsuojelurahaston rahoittamana. Niiden edustajina hankkeen seurantaryhmässä ovat olleet erikoissuunnittelija Pirkko Jukka ja allekirjoittanut (TEM) sekä tutkimusasiamies Ilkka Tahvanainen (TSR).

Hankkeen tavoitteena on ollut koota tietoa perhevapaiden käytöstä sekä käytön ehdoista ja seurauksista järjestelmää koskevan lainsäädännön ja muun kehittämissuunnan tueksi.

Raportin sisällöstä vastaavat sen tekijät.

Helsingissä huhtikuussa 2009

PÄIVI JÄRVINIEMI

*Työmarkkinaneuvos*

# Alkusanat

Perhevapaat – äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa – ovat olleet tasa-arvopoliitiikan keskiössä Suomessa jo pitkään. Tietopohjaa vapaiden käytön moniulotteisista ehdoista ja seurauksista yhtäältä äitien ja isien, toisaalta työpaikkojen ja työelämän kannalta on perhevapaiden 45-vuotiseen historiaan nähden kuitenkin melko niukasti. Tutkimus on vilkastunut viime vuosina, mutta sitä on suurelta osin tehty tutkijoiden oma-aloitteisena toimintana eikä systemaattista seurantaa ole organisoitu perustilastointia lukuun ottamatta. Systemaattisen tutkimuksen tarvetta perustelevat vapaajärjestelmän monipuolisuus ja perhevapaiden pidon edellytysten ja seurausten moniulotteiset politiikkakytkennot: ne ovat yhteydessä paitsi sukupuolten tasa-arvoa edistävään politiikkaan myös työpolitiikkaan, perhepolitiikkaan ja sosiaalipolitiikkaan laajemminkin. Systemaattista seurantaa tarvitaan myös työelämän nopeasti muuttuvan dynamiikan vuoksi – tieto perhevapaiden käytöstä on vahvasti sidoksissa aikaansa ja siksi ajassa tapahtuvien muutosten seuraaminen tutkimuksen keinoin on tärkeää johtopäätösten tekemiselle.

Käsillä olevan tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa perhevapaiden käytöstä, käytön ehdoista ja seurauksista sekä antaa välineitä työorganisaatioiden toiminnan ja perhepolitiikan kehittämiseen työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseksi. Tutkimus kohdistui viiteen aihepiiriin: 1) miten naisten perhevapaiden kesto on kehittynyt ja miten perhevapaiden pito heijastuu heidän työuraansa; 2) miten miesten perhevapaiden käyttö on edennyt ja/tai mitä esteitä sille on sekä miten isien bonusvapaa on omaksuttu ja miten siihen suhtaudutaan; 3) missä laajuudessa työorganisaatioilla on kokemuksia perhevapaista sekä minkälaisia ongelmia ja seurauksia niihin liittyy; 4) minkälaisia tukikäytäntöjä organisaatioissa on perhevapaalle lähtijälle ja siltä palaajalle sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen laajemmin; 5) miksi osa-aikaiset perhevapaat eivät ole saavuttaneet suosiota, miten yhtäältä työntekijät ja toisaalta työorganisaatiot suhtautuvat osa-aikavapaisiin ja osa-aikatyöhön. Kahden ensimmäisen teeman osalta tutkimus ajantasaistaa tietopohjaa ja tuo esiin muutossuuntia vertaamalla tuloksia Stakesin aiemman perhevapaatutkimuksen (2001–2003) tuloksiin. Kolmen jälkimmäisen teeman osalta tutkimus tuottaa tietoa uusista, Suomessa aiemmin vähän tutkituista perhevapaiden osa-alueista.

Tutkimusta varten kerättiin väestökysely vuonna 2004 lapsen saaneilta äideiltä (N=1435) ja isiltä (N=1058). Työorganisaatioiden kokemuksia kartoitettiin sekä kvantitatiivisella että kvalitatiivisella aineistolla verkkokyselynä yksityisen ja julkisen sektorin työpaikkojen henkilöstöasioista vastaaville (N=551) ja luottamushenkilöille (N=416) sekä haastatteleamalla organisaatiokyselyyn vastanneita henkilöstöjohtajia (15). Kyselyaineistoja analysoitiin ristiintaulukoinnin ja logistisen regression keinoin, haastatteluaineistoja teemoittamalla.

Tutkimus toteutettiin vuosina 2006–2008 Stakesissa johtajanaan valtiot.tri, projektipäällikkö Minna Salmi ja vastuullisena tutkijana yht.tri, erikoistutkija Johanna Lammi-Taskula. Työorganisaatioissa tehdyssä kyselyssä ja haastatteluissa sekä niiden analysoinnissa ja raportoinnissa suuren osan työstä teki valt.maist, tutkija Johanna Närvi. Projektisihteerinä toimi Raija Rantamäki. Lyhyempiä jaksoja hankkeessa työskentelivät korkeakouluharjoittelijoina valt.yo Jenni Santaholma ja valt.yo Sanna Parrukoski.

Hanke toteutettiin yhteistyössä Kelan tutkimusosaston kanssa, josta yhteistyökumppanina oli valt.lis., vastaava tutkija Pentti Takala. Pentti Takala valmisti yhdessä Kelan atk-osaston kanssa väestökyselyn otosten poiminnan Kelan rekistereistä ja rekisteritietojen yhdistämisen kyselyaineistoihin sekä osallistui väestökyselyn lomakkeen laadintaan ja isien perhevapaita koskevan aineiston analysointiin. Myös Kelan tilasto-osasto on antanut apuaan tutkimuksen tietopohjan kokoamisessa. Pentti Takala menehtyi äkillisesti heinäkuussa 2008 tutkimusraportin valmistelun juuri alettua. Pentin poismeno oli menetys paitsi hankkeelle, myös suomalaiselle perhevapaatutkimukselle. Lämmin kiitoksemme Kelan tutkimusosastolle hyvästä yhteistyöstä sekä atk- ja tilasto-osastoille ripeästä palvelusta.

Tutkimusta rahoittivat Stakesin ja Kelan työpanoksen ohella Työ- ja elinkeinoministeriö ja Työsuojelurahasto. Kiitämme rahoittajia tutkimuksen tekemisestä mahdolliseksi.

Tärkeä yhteistyötaho hankkeessa oli seurantaryhmä, jossa olivat rahoittajien edustajina Ilkka Tahvanainen (TSR), Päivi Järviniemi ja Pirkko Jukka (TEM) sekä työmarkkinakeskusjärjestöistä Ulla Aitta ja Paula Ilveskivi (Akava), Anu Sajavaara (EK), Pirkko Leivo (Kunnallinen työmarkkinalaitos), Pirjo Väänänen (SAK), Mervi Flinkman ja Anja Lahermaa (STTK) ja Päivi Lanttola (Valtion työmarkkinalaitos) sekä sosiaali- ja terveysministeriöstä Kari Ilmonen, Riitta Sääntti ja Päivi Yli-Pietilä. Aihepiirin tutkimusasiantuntemusta seurantaryhmässä edustivat Anita Haataja (Kela) ja Hanna Sutela (Tilastokeskus). Puheenjohtajana toimi Stakesin pääjohtaja Vappu Taipale. Seurantaryhmä käsitteli kokouksissaan aktiivisesti hankkeen työsuunnitelmia, etenemistä ja tuloksia. Työmarkkinajärjestöjen edustajien merkitys oli keskeinen organisaatioille tehtävän kyselyn toteuttamisessa: heidän avullaan kartoitettiin mahdollisuudet toteuttaa verkkokysely julkisen sektorin henkilöstöjohdolle ja luottamushenkilöille niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla. Kiitos heille ajan antamisesta tutkimuksen valmistelulle ja kaikille seurantaryhmän jäsenille ideoinnista ja kommentoinnista hankkeen suunnittelun ja toteutuksen kuluessa! Organisaatioaineiston keräämistä tuki myös Yrittäjänäisten Keskusliitto, jonka puheenjohtajaa ja toiminnanjohtajaa kiitämme aktiivisesta kiinnostuksesta tutkimukseen ja nopeasta avunannosta kyselyn toteuttamisessa.

Lopuksi parhaat kiitoksemme kaikille perhevapaakyselyyn vastanneille äideille ja isille sekä organisaatiokyselyyn vastanneille henkilöstöjohdon ja luottamushen-



kilöiden edustajille, samoin kuin haastatelluille organisaatioiden edustajille. Ilman teitä ei olisi tutkimusaineistoa, ilman aineistoa ei olisi tutkimusta.

Lintulahdessa 27.3.2009

Minna Salmi

Johanna Lammi-Taskula

Johanna Närvi

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL

# Sisällys

Esipuhe.....	5
Alkusanat.....	6
Sisällys.....	9
Tiivistelmä.....	15
<b>1 Johdanto.....</b>	<b>20</b>
1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet.....	20
1.2 Tutkimuskysymykset.....	25
1.3 Aineistot.....	27
<b>2 Perhevapaat ja naisten osallistuminen työelämään.....</b>	<b>32</b>
2.1 Naisten perhevapaiden käyttö rekisteritietojen perusteella.....	32
2.2 Mitä kaksivuotiaan lapsen äidit tekivät ja aikovat.....	34
2.3 Kuinka kauan äidit ovat kotona: äitien perhevapaan kesto väestökyselyn valossa.....	35
2.4 Äitien tyytyväisyys perhevapaaratkaisuihin.....	40
2.5 Yhteenvetoa ja keskustelua.....	42
<b>3 Miesten isyys- ja vanhempainvapaiden käyttö.....</b>	<b>44</b>
3.1 Isien perhevapaat rekisteritietojen perusteella.....	44
3.2 Isyysvapaan pitäminen väestökyselyn valossa.....	46
3.3 Isän vanhempainvapaa ja bonusvapaa.....	49
3.4 Vanhempainvapaan jakamiseen omassa perheessä vaikuttaneita tekijöitä.....	53
3.5 Vanhempien näkemyksiä keinoista edistää isien perhevapaiden käyttöä.....	57
3.6 Vanhempainvapaan jakamiseen yleisellä tasolla liittyvät asenteet.....	62
3.7 Yhteenvetoa ja keskustelua.....	64
<b>4 Työyhteisö ja vapaiden pito työntekijän näkökulmasta.....</b>	<b>66</b>
4.1 Ennen perhevapaata: suhtautuminen perhevapaalle jäämiseen	67
4.2 Perhevapaan aikana: yhteydenpito työpaikkaan.....	71
4.3 Perhevapaalta työhön: muutokset työssä ja perehdytys.....	73
4.4 Arviot perhevapaan seurauksista mahdollisuuksille työelämässä.....	74
4.5 Sairaalan lapsen hoitovapaa.....	80
4.6 Yhteenvetoa ja keskustelua.....	82
<b>5 Työorganisaatioiden näkökulma perhevapaisiin.....</b>	<b>84</b>
5.1 Vapaiden käytön yleisyys.....	84
5.2 Mitä ongelmia organisaatiot kohtaavat perhevapaiden pidon yhteydessä.....	91

5.3	Perhevapaiden seuraukset työorganisaatioiden näkökulmasta	111
5.4	Miten perhevapaille lähtemiseen ja niiltä palaamiseen varaudutaan .....	118
5.5	Työn ja perheen yhteensovittamista helpottavat käytännöt ...	138
5.6	Yhteenvetoa .....	142
5.7	Perheystävällisyys organisaatioissa.....	143
<b>6</b>	<b>Osa-aikaisten perhevapaiden ja osa-aikatyön mahdollisuudet ja esteet .....</b>	<b>163</b>
6.1	Osa-aikaisten vapaiden perusteet, mahdollisuudet ja käyttö....	163
6.2	Osa-aikainen vanhempainvapaa äitien ja isien näkökulmasta.....	164
6.3	Osittainen hoitovapaa äitien ja isien näkökulmasta .....	167
6.4	Äitien ja isien kiinnostus osa-aikatyöhön .....	169
6.5	Osa-aikatyö työorganisaatioiden näkökulmasta.....	170
6.6	Yhteenvetoa ja keskustelua .....	175
<b>7</b>	<b>Miten edistää sukupuolten tasa-arvoa perhevapaita kehittämällä? .....</b>	<b>177</b>
	<b>Kirjallisuus .....</b>	<b>189</b>
<b>Liite 1</b>	<b>Perhevapaajärjestelmä.....</b>	<b>194</b>
<b>Liite 2</b>	<b>Väestöaineiston kadon analyysi .....</b>	<b>197</b>
<b>Liite 3</b>	<b>Bonusvapaan esteitä (144 äitien avovastausta).....</b>	<b>200</b>
<b>Liite 4</b>	<b>Kielteiset seuraukset hoitovapaalle jäämisestä (61 äitien avovastausta).....</b>	<b>201</b>
 <b>Taulukot</b>		
Taulukko 1.	Organisaation koko, sukupuoli- ja ikäjakauma sektoreittain. Henkilöstöjohdon aineisto .....	29
Taulukko 2.	Organisaation koko, sukupuoli- ja ikäjakauma sektoreittain. Luottamushenkilöaineisto .....	30
Taulukko 3.	Haastatteluaineiston organisaatiot sektoreittain .....	31
Taulukko 4.	Kotihoidon tuen käyttö vuonna 2001, 2004 ja 2005 päättäneiden vanhempainrahakausien jälkeen tukikausien keston mukaan .....	33
Taulukko 5.	Äitien kotihoidontukikauden yhteenlaskettu pituus .....	36
Taulukko 6.	Äidin kotihoidontukikauden keskimääräinen pituus, kuukausia .....	38
Taulukko 7.	Logistinen regressio: kotihoidon tukikausi vähintään 24 kk	39
Taulukko 8.	Logistinen regressio: äiti ei ole käyttänyt kotihoidontukea	40
Taulukko 9.	Pitkään kotona oloon liittyvät tekijät äidin sosioekonomisen taustan mukaan .....	42
Taulukko 10.	Isien päättäneet isyys- ja vanhempainrahakaudet ammattiaseman ja ammatin mukaan vuosina 2001 ja 2006 .....	46

Taulukko 11. Isyysvapaan pitäminen .....	47
Taulukko 12. Isyysvapaan pitämiseen liittyviä tekijöitä koulutuksen mukaan .....	48
Taulukko 13. Isyysvapaan esteitä äitien mukaan .....	49
Taulukko 14. Isän vanhempainvapaan ja bonusvapaan käyttö sosioekonomisen taustan mukaan .....	50
Taulukko 15. Logistinen regressio: Isä piti vähintään 2 viikkoa vanhempainvapaata/sosioekonomiset tekijät .....	51
Taulukko 16. Syitä jättää bonusvapaa pitämättä koulutuksen mukaan .	51
Taulukko 17. Mitä äidit tekivät isän bonusvapaan aikana .....	52
Taulukko 18. Logistinen regressio: Isä piti vähintään 2 viikkoa vanhempainvapaata/sosioekonomiset ja ideologiset tekijät.....	57
Taulukko 19. Vanhempien näkemyksiä vanhempainvapaan jakamista edistävistä keinoista.....	58
Taulukko 20. Vanhempainrahan toivottu korvausaste isän pitämän perhevapaan lajin ja koulutuksen mukaan .....	60
Taulukko 21. Isien toivoma vanhempainpäivärahojen korvausaste todellisen korvausasteen mukaan .....	61
Taulukko 22. Vanhempien näkemykset bonusvapaan käyttämistä edistävistä keinoista.....	61
Taulukko 23. Vanhempien asenteet vanhempainvapaan käyttöä kohtaan 2001 ja 2006 .....	63
Taulukko 24. Vanhempien käsityksiä vanhempainvapaan käytöstä vuonna 2006 .....	64
Taulukko 25. Suhtautuminen perhevapaalle jäämiseen työpaikalla vuosina 2001 ja 2006.....	68
Taulukko 26. Yhteydenpito työpaikkaan perhevapaan aikana 2006 .....	71
Taulukko 27. Esimiehen yhteydenotot perhevapaan aikana aiheittain 2006 .....	72
Taulukko 28. Muutoksia työpaikalla vapaan aikana, äidit 2006 .....	73
Taulukko 29. Perekäytös mahdollisiin muutoksiin perhevapaalta palaavien äitien työpaikoilla 2006 .....	73
Taulukko 30. Vapaalla olleiden arvio perhevapaan vaikutuksesta ammattitaitoonsa 2006 .....	75
Taulukko 31. Vapaalla olleiden arvio perhevapaan vaikutuksesta asemaansa ja etenemismahdollisuuksiinsa työelämässä 2006 .....	76
Taulukko 32. Äitien arvio perhevapaan vaikutuksesta asemaan ja etenemismahdollisuuksiin työpaikan sektorin ja sukupuolirakenteen mukaan .....	76
Taulukko 33. Äitien arvio perhevapaan vaikutuksesta ammattitaitoon työpaikan sektorin ja sukupuolirakenteen mukaan .....	77

Taulukko 34. Isien arvio perhevapaan vaikutuksesta asemaan ja etenemismahdollisuuksiin työpaikan sektorin ja sukupuolirakenteen mukaan .....	78
Taulukko 35. Isien arvio perhevapaan vaikutuksesta ammattitaitoon työpaikan sektorin ja sukupuolirakenteen mukaan .....	79
Taulukko 36. Sairastuneen lapsen hoito sekä suhtautuminen ja järjestelyt työpaikalla .....	81
Taulukko 37. Erittäin ongelmalliseksi koetut asiat erilaisissa organisaatioissa .....	95
Taulukko 38. Erittäin ongelmalliseksi koetut asiat perhevapaiden yleisyyden mukaan .....	96
Taulukko 39. Logistinen regressio: kustannukset erittäin ongelmallisia....	97
Taulukko 40. Perhevapaiden ongelmallisuus henkilöstöjohdon ja luottamushenkilöiden arvioimana .....	110
Taulukko 41. Perhevapaisiin liittyvät tukikäytännöt organisaation rakennepiirteiden mukaan .....	120
Taulukko 42. Työn ja perheen yhteensovittamista helpottavat työaikäytännöt organisaation rakennepiirteiden mukaan .....	140
Taulukko 43. Perheystävällisyysarvio ja organisaatioiden rakennetekijät	148
Taulukko 44. Korkeimpien ja alhaisimpien perheystävällisyysarvioiden osuus organisaatiossa toteutettavien käytäntöjen mukaan, henkilöstöjohto .....	150
Taulukko 45. Korkeimpien ja alhaisimpien perheystävällisyysarvioiden osuus organisaatiossa toteutettavien käytäntöjen mukaan, henkilöstöjohto ja luottamusmiehet .....	155
Taulukko 46. Osittaisen hoitorahan maksukaudet vuonna 2005 päättäneiden vanhempainrahakausien jälkeen lapsen holmivuotispäivään asti .....	164
Taulukko 47. Osa-aikaisen vanhempainvapaan esteet sukupuolen ja koulutustason mukaan .....	165
Taulukko 48. Osittaisen hoitovapaan esteet sukupuolen ja koulutustason mukaan .....	168

## Kuviot

Kuvio 1. Kaksivuotiaiden lasten äitien toiminta 2001 ja 2006.....	34
Kuvio 2. Äitien suunnitelmat hoitovapaan/kotihoidontukikauden päätyttyä 2001 ja 2006.....	35
Kuvio 3. Isien päättäneet isyys- ja vanhempainrahakaudet ikäryhmittäin 2001 ja 2006 .....	45
Kuvio 4. Vanhempainvapaan jakamiseen vaikuttaneita tekijöitä vuosina 2001 ja 2006 perheissä, joissa isä pitänyt vähintään 2 viikkoa vanhempainvapaata.....	54

Kuvio 5. Vanhempainvapaan jakamiseen vaikuttaneita tekijöitä vuosina 2001 ja 2006 perheissä, joissa äiti piti kokovanhempainvapaan.....	55
Kuvio 6. Isien päivärahan korvausaste isän työtulojen mukaan vuonna 2004 .....	59
Kuvio 7. Perhevapaiden yleisyys organisaatioissa .....	85
Kuvio 8. Perhevapaiden yleisyys organisaation sektorin mukaan .....	87
Kuvio 9. Perhevapaiden yleisyys organisaation koon mukaan (pienet, keski-suuret, suuret).....	88
Kuvio 10. Perhevapaisiin liittyvien asioiden ongelmallisuus henkilöstöjohtoon arvioimana.....	92
Kuvio 11. Perhevapaisiin liittyvien asioiden ongelmallisuus luottamushenkilöiden arvioimana.....	109
Kuvio 12. Arvio työtehtävissä tapahtuvista muutoksista perhevapaan aikana, henkilöstöjohto .....	112
Kuvio 13. Arvio sopeutusvaikeuksista perhevapaalta palattaessa, henkilöstöjohto.....	112
Kuvio 14. Arvio ammatillisen suoriutumisen muutoksista perhevapaan aikana, henkilöstöjohto .....	113
Kuvio 15. Arviot muutoksista työtehtävissä pitkien hoitovapaiden yleisyyden mukaan, henkilöstöjohto.....	114
Kuvio 16. Arviot sopeutusvaikeuksista pitkien hoitovapaiden yleisyyden ja työtehtävien muuttumisen mukaan.....	114
Kuvio 17. Arviot ammatillisen suoriutumisen muutoksista pitkien hoitovapaiden yleisyyden ja työtehtävien muuttumisen mukaan.....	115
Kuvio 18. Henkilöstöjohtoon ja luottamushenkilöiden arviot muutoksista työtehtävissä perhevapaan aikana .....	116
Kuvio 19. Henkilöstöjohtoon ja luottamushenkilöiden arviot sopeutusvaikeuksista perhevapaalta palattaessa.....	116
Kuvio 20. Henkilöstöjohtoon ja luottamushenkilöiden arviot ammatillisen suoriutumisen muutoksista perhevapaan aikana .....	117
Kuvio 21. Perhevapaisiin liittyvien tukikäytäntöjen yleisyys organisaatioissa .....	119
Kuvio 22. Työn ja perheen yhteensovittamista helpottavien käytäntöjen yleisyys organisaatioissa.....	139
Kuvio 23. Henkilöstöjohtoon perheystävällisyysarvioiden jakautuminen asteikolle 1–10.....	146
Kuvio 24. Henkilöstöjohtoon ja luottamushenkilöiden perheystävällisyysarvioiden jakautuminen asteikolle 1–10 .....	153
Kuvio 25. Suomen perhevapaajärjestelmä vuonna 2008.....	194



# Tiivistelmä

Hankkeen tavoitteena oli tuottaa tietoa perhevapaiden käytöstä, käytön ehdoista ja seurauksista sekä antaa välineitä työorganisaatioiden toiminnan ja perhepolitiikan kehittämiseen työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseksi. Tutkimus kohdistui viiteen alateemaan: 1) miten naisten perhevapaiden kesto on kehittynyt ja miten perhevapaiden pito heijastuu heidän työuraansa; 2) miten miesten perhevapaiden käyttö on edennyt ja/tai mitä esteitä sille on sekä miten isien bonusvapaa on omaksettua ja miten siihen suhtaudutaan; 3) missä laajuudessa työorganisaatioilla on kokemuksia perhevapaista sekä minkälaisia ongelmia ja seurauksia niihin liittyy; 4) minkälaisia tukikäytäntöjä organisaatioissa on perhevapaalle lähtijälle ja siltä palaajalle sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen laajemmin; 5) miksi osa-aikaiset perhevapaat eivät ole saavuttaneet suosiota, miten yhtäältä työntekijät ja toisaalta työorganisaatiot suhtautuvat osa-aikavapaisiin ja osa-aikatyöhön. Kahden ensimmäisen teeman osalta tutkimus ajantasaistaa tietopohjaa ja tuo esiin muutossuuntia vertaamalla tuloksia Stakesin aiemman perhevapaatutkimuksen (2001-2003) tuloksiin. Kolmen jälkimmäisen teeman osalta tutkimus tuottaa tietoa uusista, Suomessa aiemmin vähän tutkituista perhevapaiden osa-alueista.

Tutkimusta varten kerättiin väestökysely vuonna 2004 lapsen saaneilta äideiltä (N=1435) ja isiltä (N=1058). Työorganisaatioiden kokemuksia kartoitettiin sekä kvantitatiivisella että kvalitatiivisella aineistolla verkkokyselynä yksityisen ja julkisen sektorin työpaikkojen henkilöstöasioista vastaaville (N=551) ja luottamushenkilöille (N=416) sekä haastatteleamalla organisaatiokyselyyn vastanneita henkilöstöjohtajia (15). Kyselyaineistoja analysoitiin ristiintaulukoinnin ja logistisen regression keinoin, haastatteluaineistoja teemoittamalla.

Vuonna 2006 äidit olivat aiempaa useammin palanneet töihin lapsen ollessa parivuotias ja entistä harvempi äiti oli kotona hoitovapaalla tai kotihoidon tuen turvin. Korkeakoulututkinnon suorittaneet äidit menivät muita useammin töihin heti vanhempainvapaan jälkeen, ja jos he hyödynsivät kotihoidon tukea, jaksot olivat muita lyhyempiä. Isien kiinnostus vanhempainvapaan pitämiseen vaikuttaa osaltaan äitien vapaiden kesto: jos isä jakoi vanhempainvapaata äidin kanssa, äiti käytti kotihoidon tukea lyhyemmän ajan. Mikäli äidit olivat edelleen kotona lapsen ollessa parivuotias, he olivat aiempaa useammin aikeissa palata työelämään kotihoidon tukikauden jälkeen. Kotona olemista perusteltiin ennen kaikkea sen tärkeydellä lapselle. Nuoret ja vähän koulutetut naiset perustelivat kotona olemistaan muita useammin työmarkkina-asetallaan: heillä ei ollut joko ammattia tai työkokemusta. Kolmekymppiset ja keskiasteen koulutuksen saaneet perustelivat pidempää kotona oloa muita useammin työelämän kuormittavuudella. "Äidin kuuluu olla kotona" -ajattelutapa oli muita yleisempi alimmassa tuloviidenneksessä. Aiempaa useammin parivuotiaan lapsen äidit olivat kotona jo uuden vauvan kanssa. Vuoden 2005 lokakuussa voimaan tullut



muutos vanhempainrahan määräytymisperusteissa kolmen vuoden sisällä tapahtuvien synnytysten osalta näyttää siis heijastuvan lasten hankinnan tiivistymisenä.

Tutkimus vahvistaa kuvaa siitä, että äitien perhevapaiden kesto riippuu työmarkkinoiden toimivuudesta. Naisten perhevapaat eivät sinänsä ole rasite työllisyysasteelle. Avainkysymys on, onko perhevapaalle jäävällä naisella pysyvä työsuhde johon palata, tai onko työmarkkinoilla tarjolla työtä määräaikaista työsuhdetta tai ilman aiempaa työkokemusta vapaalle jääneelle naiselle. Koulutus toimii edelleen jakolinjana perhevapaiden käytössä: vähemmän koulutetut naiset ovat pidempään perhevapailla, koska heillä ei ole työpaikkaa tai etenemisnäkyä työelämässä.

Tutkimus tuo esiin sen, että vahvoja johtopäätöksiä naisten perhevapaiden käytön ja työmarkkinoille osallistumisen välisestä suhteesta ei ole syytä tehdä yksittäisen ajankohdan tietojen perusteella. Vaihtelu perhevapaiden kestossa on osoittautunut lyhyenkin aikavälin kuluessa suureksi, ja kytkentä työmarkkinoiden toimintaan merkittäväksi. Näin ollen tutkimuksen tulisi olla jatkuvaa ja pitkäjänteistä ajallisen muutoksen kartoittamiseksi ja aikasarjojen rakentamiseksi.

Isyysvapaata pitävät isät taustaan katsomatta. Täyden kolmen viikon isyysvapaan pitävät kuitenkin muita useammin esikoisen isät, yrittäjät ja opiskelijat. Isyysvapaan ottaminen tuntuu valtaosalle isistä itsestään selvältä; vapaan pidon perusteena on kuitenkin akateemisesti koulutetuilla isillä muita useammin vanhemmuuden pitäminen yhteisenä asiana, ei-akateemisilla puolestaan puolison auttaminen tai loman pitäminen työstä. Isyysvapaan pitämisen esteitä ovat työkiireet, se ettei isä ole työelämässä, tai talouden kärsiminen. Isien vanhempainvapaan käyttö on lisääntynyt noin 12 prosenttiin isistä, mutta valtaosa rajaa vapaansa keston isäkuukauteen. Korkeakoulutetut äidit ja isät jakavat vapaata muita useammin. Isä on vanhempainvapaalla useammin, jos hän on töissä julkisella sektorilla, harvemmin jos hän on pienituloinen. Isäkuukauden pitämistä piti taloudellisesti mahdottomana vain harva korkeakoulutettu mies, mutta lähes kolmasosa muista. Kuitenkin taloudellisten laskelmien tekeminen vapaan pidon seurauksista on vähentynyt entisestään, laskelmia tehdään enää noin kolmanneksessa perheistä. Asenteilla on merkitystä: jos isän mielestä perheen elatus on hänen vastuullaan, hän pitää vanhempainvapaata harvemmin. Työpainet tuntuvat siinä, että isät pitävät pitkää poissaoloa työpaikalta hankalana entistä useammin. Miesten ratkaisu perhevapaalle jäämisestä on monitahoisempi kuin vain talouteen liittyvä kysymys, joten tavoite isien vanhempainvapaan lisääntymisestä tuskin toteutuu vain taloudellisin kannustimin.

Koulutus toimii jakolinjana myös isien vanhempainvapaan käytössä: akateemisesti koulutetut isät jakavat vapaata muita useammin. Nämä isät myös muita harvemmin ajattelevat lapsen hoidon kuuluvan äidille. Isäkuukauden vakiintumisella vanhempainvapaata jakavien isien vapaan kestoksi on kääntöpuolensa: vapaan jakamisesta ei keskustella puolisoitten kesken yhtä paljon kuin aikaisemmin, ja isä pitää vain hänelle nimetyn kuukauden.

Työpaikoilla asenteet vapaan pitämiseen ovat pääosin myönteisiä. Kielteiset kommentit ovat harvinaisia ja vähentyneet viiden vuoden takaisista. Tutkimus antaa

kuitenkin tietoa vain vapaata pitäneiden miesten kokemuksista, joten kielteisen suhtautumisen merkitystä vapaan pitämättä jättämiselle ei voi tulosten pohjalta arvioida. Määräaikaisessa työsuhteessa olleille äideille oli muita harvemmin helppo ottaa vapaalle jääminen puheeksi, ja he ovat muita useammin saaneet esimiehiltään kielteisiä kommentteja asiasta. Äitien kielteiset kokemukset ilmenevät ennen kaikkea määräaikaisten työsuhteiden uusimatta jättämisinä. Äideistä joka kuudes raportoi määräaikaisen työn päättymisestä äitiysvapaaseen. Näin kävi selvästi useammin nuorille, alle 30-vuotiaille äideille kuin sitä vanhemmille. Myös vailla ammatillista koulutusta olevilla äideillä ja akateemisesti koulutetuilla äideillä oli tällaisia kokemuksia vertailuryhmää useammin.

Noin puolet äideistä ja valtaosa isistä katsoo, että perhevapaa ei ole vaikuttanut heidän ammattitaitoonsa. Äideistä runsas viidennes arvelee ammattitaitonsa kärsineen ainakin jonkin verran, joka kymmenes puolestaan arvioi sen kohentuneen. Vastaavasti noin puolet äideistä ja valtaosa isistä arvioi, että vapaalla olo ei vaikuta heidän asemaansa ja etenemismahdollisuuksiinsa työssä. Äideistä vajaa kolmannes katsoo kuitenkin asemansa ja mahdollisuuksiensa heikentyneen, yleisemmin näin arvelivat valtiolla sekä suurissa ja keskisuurissa työpaikoissa työskentelevät naiset.

Perhevapaat eivät ole kovin näkyviä työpaikkojen jokapäiväisessä elämässä. Tavallisintakin vapaata, äitien pitämää äitiys- ja vanhempainvapaata, on kuudessa kymmenestä organisaatiosta käyttänyt vain harva työntekijä. Äitiysvapaita, naisten pitämiä vanhempain- ja hoitovapaita sekä isyysvapaita ovat parin viimeksi kuluneen vuoden aikana hyödyntäneet monet työntekijät 30–40 prosentissa organisaatioista. Harvalla työpaikalla on kokemusta miesten pidemmistä vapaista. Naiset ovat pitäneet hoitovapaita melko ahkerasti joka kolmannessa organisaatiossa, mutta vain 15 prosentilla on kokemusta monen työntekijän yli vuoden kestäneistä hoitovapaista. Paljon useammassa, noin joka kolmannessa organisaatiossa ei kukaan ole ollut näin pitkällä hoitovapaalla viimeksi kuluneiden parin vuoden aikana. Viidenneksessä organisaatioista ei ole pidetty edes äitiys- tai vanhempainvapaita.

Julkisuudessa eniten keskusteltu kysymys perhevapaiden kustannuksista ei organisaatioissa nouse esiin ykkösongelmana. Kustannuksia suurempia pulmia aiheuttavat avainhenkilöiden poissaolo työpaikalta, sijaisten löytäminen, työtehtävien uudelleenjärjestely ja sijaisten kouluttaminen. Ne arvioi ainakin jonkin verran ongelmalliseksi vähintään kaksi kolmasosaa henkilöstöjohtajista, kun kulut mainitsee joka toinen. Erittäin suurina ongelmia pidettiin enimmilläänkin vain neljänneksessä organisaatioista. Pienissä organisaatioissa ei muita useammin ole lainkaan kokemusta perhevapaista. Pienet yritykset arvioivat kuitenkin perhevapaisiin liittyvän ongelmia huomattavasti useammin kuin keskisuuret tai suuret organisaatiot. Ongelmien tärkeysjärjestys on silti sama: hankalinta on avainhenkilöiden poissaolo ja sijaisten löytäminen, kulut tulevat vasta sitten.

Pääosa organisaatioiden henkilöstöjohtajista arvioi työntekijöiden ammatillisen suoriutumisen olevan vapaalta palattua sama kuin sitä ennen eikä juuri kukaan katso, että työntekijän ammattitaito heikentyisi huomattavasti perhevapaan aikana.

Suoriutumisen heikentymistä arvioidaan esiintyvän yleisemmin, jos organisaatiolla on paljon kokemusta pitkistä perhevapaista tai jos organisaatiossa on ollut paljon muutoksia. Mikäli muutokset ovat olleet yleisiä, myös sopeutumisvaikeuksia vapaalta töihin palattua arvioidaan olevan selvästi useammin, noin puolessa organisaatioista. Kaikkiaan sopeutumisessa arvioi olevan vaikeuksia vain joka kuudes henkilöstöjohtaja. Pitkiltä vapailta työhön sopeutumisen arvioi hankalaksi vain hieman useampi eli noin joka viides vastaaja.

Tukikäytäntöjä perhevapaiden käytön ja niiltä paluun yhteydessä on työpaikoilla tarjolla niukasti. Ainoastaan tiedottaminen perhevapaisiin liittyvistä asioista on järjestetty enemmistössä organisaatioista. Vain yhdessä kymmenestä organisaatiosta perhevapaalle lähtijän opastaminen on esillä esimiesten valmennuksessa. Perekäytöstä vapaalta palaaville järjestää säännöllisesti joka seitsemäs organisaatio, lainkaan sitä ei järjestetty viidenneksessä organisaatioista. Perekäytöstä vapaalta palaaville ei annettu merkitsevästi enempää niillä työpaikoilla, joilla työtehtävät muuttuivat yleisesti. Myöskään ne organisaatiot, joissa arvioitiin työntekijöiden ammatillisen suoriutumisen heikentyneen tai perhevapaalta palaavilla olevan vaikeuksia sopeutua takaisin työhön, eivät järjestäneet palaajille perekäytöstä muita innokkaammin. Sen sijaan organisaation laajempi kokemus vapaista näyttää johtavan myös tukitoimiin: organisaatioissa, joissa monet työntekijät ovat pitäneet pitkiä vapaita, kaikkia tukitoimia esiintyy useammin. Kaikkien työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamista tukevista työaikaläytännöistä yleisesti käytössä oli vain liukuva työaika. Kehittämismahdollisuuksia niin perhevapaiden käyttöä tukevissa kuin kaikille työntekijöille suunnatuissa työn ja perheen yhteensovittamista tukevissa käytännöissä on paljon.

Perhevapaita pidetään osa-aikaisina vain harvoin: vanhempainvapaata pitää osa-aikaisena 0,1 % perheistä, joten sen tutkiminen kyselyaineistolla ei ole mahdollista. Osittaista hoitovapaata käyttää alle kolmivuotiaiden hoitamiseen runsas 3000 perhettä. Osittaisella hoitovapaalla ovat muita useammin korkeasti koulutetut ja ylemmät toimihenkilöt, harvemmin nuoret äidit. Työpaikan puute estää osa-aikavapaan hyödyntämisen, mutta yleisimmin äidit jättävät valitsematta osa-aikaisen vanhempainvapaan, koska pitävät kokoaikaista parempana. Akateemisesti koulutetut isät katsovat työn luonteen estävän osa-aikaisen vanhempainvapaan, muut isät painottavat taloudellisia esteitä. Työn luonne pitää myös akateemisesti koulutettuja äitejä poissa osittaiselta hoitovapaalta.

Osa-aikatyöstä on kuitenkin kiinnostunut kolmasosa parivuotiaiden lasten äideistä ja vajaa neljännes isistä; vastaavasti kolmasosa äideistä ja lähes kaksi kolmasosa isistä ei ole asiaa edes harkinnut. Osa-aikatyöstä kiinnostuneita estivät toteuttamasta aikeitaan taloudelliset syyt tai arvio, että osa-aikainen työnteko ei ole omassa työssä mahdollista. Organisaatioiden henkilöstövastaavista valtaosa piti osa-aikatyön järjestämistä ainakin jonkin verran hankalana. Hankaluuksia aiheuttivat itse töiden järjestely, lisätyövoiman löytämisen vaikeus ja lisätyövoiman kalleus.

Osittaisen hoitovapaan käyttö polarisoituu niin sukupuolen, työmarkkina-aseman kuin koulutuksen ja ammattiaseman perusteella – se näyttäisi olevan mahdollinen valinta vain harvoille. Osa-aikatyöhön on kiinnostusta, mutta niin kauan kuin taloudelliset edellytykset puuttuvat ja kokoaikatyön kulttuuri on organisaatioissa valitseva, osa-aikavapaat ja osa-aikatyö eivät muodostu työelämän laatua, perheiden hyvinvointia ja sukupuolten tasa-arvoa edistäväksi mahdollisuudeksi.

Avaintekijöitä sukupuolten tasa-arvon ja perhevapaiden suhteessa ovat isien perhevapaiden käytön lisääminen, työmarkkinoiden toiminta ja työpaikkojen rooli. Tämän ja muiden tutkimusten sekä pohjoismaisen kokemuksen pohjalta päätellään, että jos halutaan lisätä isien osuutta vanhempainvapaan pitämisestä, on perusteltua harkita vanhempainvapaan selvää jakamista molemmille vanhemmille erikseen nimettyihin kiintiöihin. Koska perhevapaajärjestelmän tarjoamat mahdollisuudet toteutuvat jokapäiväisessä työelämässä, on työelämän rakenteiden ja työpaikkojen toimintakäytäntöjen kehittäminen yhtä lailla edellytys sukupuolten tasa-arvon etenemiselle perhevapaita jakamalla.

# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

Perhevapaat – äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa – ja niiden käyttö liittyvät tiiviisti yhteen sukupuolten tasa-arvon kanssa. Naisten asema työmarkkinoilla ja miesten asema perheessä ovat sukupuoliteeman kaksi toisiaan täydentävää ulottuvuutta. Nämä ulottuvuudet kietoutuvat yhteen erityisesti perhevapaiden käytössä ja niiden käytöstä aiheutuviissa seurauksissa. Perhevapaajärjestelmän tavoitteena on tukea naisten osallistumista työmarkkinoille ja vahvistaa miesten vanhemmuutta. Vapaaajärjestelmän perustavoite on toki turvata lapsen hyvinvointi ja turvallinen kasvuympäristö.

Naisten osallistuminen työmarkkinoille on Suomessa kansainvälisesti vertaillen laajaa. Miesten osallistuminen vanhemmuuteen ei sen sijaan ole edennyt kovinkaan nopeasti, vaan naiset käyttävät edelleen valtaosan perhevapaista. Perhevapaajärjestelmä turvaa työpaikan säilymistä niille perhevapaalla oleville naisille, joilla sellainen oli ennen vapaalle jäämistä ja ansiosidonnainen päiväraha turvaa heidän talouttaan vapaan aikana. Vapaaajärjestelmä antaa myös sijaisuuksien kautta nuorille työntekijöille mahdollisuuksia päästä työmarkkinoille, tosin määräaikaaisesti. Siitä, että naiset pääasiallisesti käyttävät perhevapaat, on kuitenkin seurannut ongelmia heidän työmarkkinoille pääsylleen, heidän työmarkkina-asemansa pysyvyydelle ja heidän mahdollisuuksilleen edetä työelämässä. Naisia saatetaan kohdella työmarkkinoilla toisen luokan työntekijöinä, koska heihin liitetään lastenhoitoriski. Tämän aselman muuttamisessa olennainen tekijä on se, että miehet alkavat käyttää perhevapaita aiempaa laajemmin.

Suomen hallituksen tavoitteena on nostaa työllisyysastetta; työelämää osallistumista ja työssä jaksamista pyritään turvaamaan mm. edistämällä työn ja perheen yhteensovittamista. Perhevapaat ovat jo vuosia olleet Suomen perhepolitiikassa ja sitä valmistelevassa työmarkkinaosapuolten ja valtion yhteisessä kolmikantatyöskentelyssä keskeisessä asemassa. Myös tasa-arvopolitiikassa juuri perhevapaiden kehittäminen on ollut työn ja perheen yhteensovittamisen tukemisessa näkyvin osa-alue. Hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa vuosille 2004–2007 työn ja perheen yhteensovittamisen parantamista tavoiteltiin kehittämällä perhevapaalainsäädäntöä ja edistämällä perhevapaiden tasaisempaa käyttöä vanhempien kesken. Sama teema on keskiössä myös tasa-arvo-ohjelmassa vuosille 2008–2011: tavoitteena on vanhempainvapaaajärjestelmän laajempi arviointi ja uudistaminen tavalla, joka vahvemmin kannustaisi miehiä erityisesti vanhempainvapaalle.

Myös OECD on kiinnittänyt huomiota Suomen perhepolitiikan haasteisiin (OECD 2005). OECD:n mukaan työn ja perheen yhteensovittamista tulisi Suomessa tukea lisäämällä osa-aikatyön mahdollisuuksia. Naisten käyttämät pitkät, kotihoidon tuella

tuetut kokoaikaiset vapaat nähtiin ongelmallisena niin työvoiman riittävyyden kuin sukupuolten tasa-arvonkin kannalta.

Tutkimustieto perhevapaiden käyttöön ja käytön seurauksiin liittyvistä moniulotteisista kysymyksistä oli Suomessa pitkään melko vähäistä ja satunnaista. Lähivuosina sitä on alkanut kertyä runsaammin.<sup>1</sup> Tutkimusta tehdään kuitenkin edelleen pikemminkin yksittäisten tutkijoiden aloitteiden ja innostuksen varassa kuin systemaattisena seurantana perustilastointia lukuun ottamatta. Tutkimus on kohdentunut yhtäältä vanhempain- ja hoitovapaan käyttöön ja sen yhteyksiin naisten työmarkkina-asemaan, toisaalta miesten perhevapaiden käyttöön ja käyttämättömyyden syihin sekä vanhempien keskinäiseen päätöksentekoon vanhempainvapaan pitämisestä. Tutkimuksessa on myös vertailtu perhevapaajärjestelmiä, niiden käyttöä ja käytön seurauksia Pohjoismaissa ja EU-maissa laajemminkin, ja alettu myös avata näköalaa työpaikoille, niillä vallitseviin asenteisiin perhevapaiden käyttäjiä kohtaan. Sekä työpaikkojen että työntekijöiden näkökulmasta on selvitetty perhevapaiden käytön taloudellisia seurauksia.

Tehty tutkimustyö osoittaa hyvin sen, että perhevapaiden käyttö on tiiviissä yhteydessä työmarkkinoiden muutokseen ja työn kysynnän vaihteluihin. Niinpä päätelmiä varsinkaan naisten perhevapaiden käytön taustoista ja vapaiden kestosta ei ole syytä tehdä yhden yksittäisen poikkileikkaustutkimuksen valossa, koska tilanne saattaa tutkimuksen valmistuessa olla jo toinen. Tarvitaan jatkuvaa, pitkäaikaista seurantaa ja säännöllisin väliajoin tehtäviä tutkimuksia ajallisten muutosten hahmottamiseksi ja perhevapaailmiöiden syy-yhteyksien monipuoliseksi ymmärtämiseksi.

Käsillä oleva tutkimus on jatkoa Stakesissa vuosina 2001–2003 tekemällemme perhevapaatutkimukselle (ks. Lammi-Taskula 2003, 2004 ja 2007, Salmi & Lammi-Taskula 2002, Lammi-Taskula & Salmi 2005). Hankkeen taustalla on yhteiskuntapoliittisen keskustelun ja aiemman tutkimuksen esille nostamia kysymyksiä. Viiden vuoden välein tehtyjen tutkimusten tuloksia vertailemalla saadaan esiin yhtäältä säännönmukaisuuksia, toisaalta muutossuuntia äitien, isien ja työpaikkojen toimintakäytännöissä.

## **Äidit perhevapaalla**

Työmarkkinoille kiinnittyminen ennen perheen perustamista oli 2000-luvun alkuvuosina suomalaisnaisille aiempaa vaikeampaa. Tämä heijastui naisten pitämien perhevapaiden keston: ne, joilla oli työsuhte voimassa, palasivat työelämään nopeammin, kun taas ilman työsuhdetta olevat pitivät pitkiä perhevapaita. Työuran epävarmuus tuotti aiempaa jyrkempiä valintoja työn ja perheen välillä.

Aiemmasta tutkimuksesta tiedetään, että lamavuosien seurauksena yhä suurempi osa perhevapaalla olevista äideistä oli 1990-luvun loppupuolella ollut ennen lapsen

<sup>1</sup> Ks. Salmi & Lammi-Taskula 1999; Rissanen 2000; Sauli, Savola & Haataja 2000; Savola 2000; Salmi 2000; Anttonen 2002; Salmi & Lammi-Taskula 2002; Lammi-Taskula 2003 ja 2004; Haataja 2004; Haataja 2005 a ja b; Härmäläinen 2005; Takala 2005; Haataja & Nyberg 2006; Lammi-Taskula & Salmi 2005; Anttonen & Sointu 2006; Lammi-Taskula 2006; Salmi 2006 a ja b; Lammi-Taskula 2007; Salmi & Lammi-Taskula 2007; Maliranta & Napari 2007; Kellokumpu 2007; Napari 2007; Lilja ym (toim.) 2007.

saamista työttömänä tai määräaikaisessa työsuhhteessa, ja perhevapaiden jälkeenkin tarjolla oli työnhakua ja pätkätöitä; pahimmillaan vuonna 1995 työsuhhteesta perhevapaalla olevien osuus oli vain viidesosa (Sauli, Savola & Haataja 2000). Vaikka taloudellinen suhdanne 1990-luvun loppupuolella parani ja yhä useammalla alle kolmivuotiaan äidillä oli jonkinlainen työsuhde (emt.), vain noin kymmenesosa äideistä palasi työhön heti vanhempainvapaakauden päättymisen jälkeen, ja 1–2-vuotiaiden lasten äideistäkin työssä oli vain noin puolet (Haataja 2005b). 2000-luvun alkuvuosina tilanne muuttui: aiempaa suurempi osuus äideistä palasi töihin heti vanhempainvapaan jälkeen, lähes puolet äideistä oli kotona lasta hoitamassa ainakin jonkin aikaa vanhempainvapaan jälkeenkin. Näytti ilmeiseltä, että äidin työssäkäynti ennen lapsen syntymää joudutti paluuta työelämään vanhempainvapaan jälkeen kun taas ne, joilla ei ollut työpaikkaa johon palata, jäivät pidemmäksi aikaa hoitamaan lasta kotiin kotihoidon tuen turvin. Pitkään kotona oleminen oli yleisempää ja lasta edeltävät työsuhteet harvinaisempia nuorempien ja vähemmän koulutettujen äitien keskuudessa. Myös mahdollisuus löytää uusi työpaikka oli yhteydessä aikaisemman työssäoloon, samoin uuden työpaikan satunnaisuus, määräaikaisuus tai osa-aikaisuus. Pidempään perhevapaalla olevista naisista ansiotyöhön olivat yleisemmin palaamassa ne, joilla oli lasta edeltävää työkokemusta. (Lammi-Taskula 2004a.)

Aiemman tutkimuksen johtopäätös on ollut, että perhevapaat näyttävät jakavan naiset kahteen ryhmään sen perusteella minkälaiset heidän mahdollisuutensa työmarkkinoilla ovat. Korkeasti koulutetuille ja helpommin työllistyville äideille perhevapaat antavat lisää liikkumavaraa. Vähemmän koulutetuilla ei useinkaan ole samankaltaisia mahdollisuuksia tehdä valintoja työssäkäynnin suhteen. Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää miten naisten perhevapaiden kesto on kehittynyt, analysoida edelleen sitä millaisessa yhteydessä äitien perhevapaiden kesto on työmarkkinoiden toimivuuteen ja äitien mahdollisuuksiin työmarkkinoilla, ja millä tavoin 2000-luvun vuosina muuttunut työmarkkinatilanne mahdollisesti heijastuu äitien perhevapaisiin.

### **Isät: perhevapaalla vai ei?**

Miesten perhevapaiden käyttöä on pyritty viime vuosina kannustamaan uusilla vapaajärjestelyillä. Käyttö ei kuitenkaan ole lisääntynyt toivotulla tavalla, vaan se on jo pidempään pysytellyt melko samalla tasolla. Kansainvälisessä tutkimuksessa on toistuvasti todettu, että perhevapaiden käytön sukupuolen mukainen jakautuminen on yhteydessä korvaustasoon: jos korvaustaso on alhainen, naiset pitävät vapaat miehiä todennäköisemmin (Rostgaard 2003, Haataja & Nyberg 2006). Suomalaisessa tutkimuksessa on saatu ristiriitaisia tuloksia siitä, miten merkittävä tekijä taloudelliset syyt ovat miesten valinnoissa: taloudellisten syiden esittäminen perusteluna vapaan käyttämättä jättämiseen on saattanut perustua pikemminkin arveluihin kuin tehtyihin laskelmiin (Takala 2005, Lammi-Taskula 2003). Vanhempainvapaan ja hoitovapaan käyttö heijastaa sekä työelämän että lastenhoidon sukupuolisuhteita käytäntöjä. Tällaisia käytäntöjä ovat arkielämän ajattelutavat ja odotukset, joita naiseen ja mieheen vanhempina liittyy, sekä työorganisaatioiden toimintatavat

työhönnotossa, urakehityksessä, työtehtävien jakamisessa, työajoissa, koulutuksessa, esimiestyössä jne. Vanhempainvapaa on periaatteessa suunnattu sekä äidille että isälle, mutta se mielletään edelleen yleisesti ”äitiyslomana”. Osittain tästä syystä isät käyttävät lähinnä yksilöllisiä, erityisesti ja vain isälle tarkoitettuja perhevapaaoikeuksia eli lyhyitä isyy vapaita. Perheiden sisäinen päätöksenteko vapaiden käytöstä on osoittautunut monitahoisemmaksi kuin vain perheen talouteen liittyväksi kysymykseksi. Asenteet, olettamukset ja kulttuuriset käsitykset äitiydestä ja isyydestä määrittävät osaltaan perheiden valintoja lastenhoidon järjestelyissä. (Lammi-Taskula 2007.) Tässä tutkimuksessa tarkennetaan edelleen miesten valintojen taustalla olevien tekijöiden moniulotteisuutta ja selvitetään valintojen syiden mahdollista muuttumista 2000-luvun kuluessa.

### **Perhevapaat työorganisaatioissa**

Kun miesten perhevapaiden käytössä ei ole tapahtunut merkittävää muutosta, perhevapaakustannukset jäävät edelleen pitkälti naisvaltaisten alojen työnantajien kannettaviksi. Perhevapaista aiheutuvat kustannukset ja niiden epätasainen jakautuminen nais- ja miesvaltaisten alojen kesken ovat viime vuosina nousseet keskiöön yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa perhevapaista. Äskettäin tehty selvitys kertoo, että suorat kustannukset eivät lopultakaan ole kovin suuri rasite työorganisaatioille (Maliranta & Napari 2007). Perhevapaista koituu työnantajille kuitenkin myös muita seurauksia kuin välittömät kustannukset. Tässä tutkimuksessa on haluttu selvittää organisaatioiden henkilöstöhallinnon käsityksiä siitä, mitkä seikat perhevapaiden käytössä aiheuttavat ongelmia ja miten merkittävänä ongelmia pidetään, sekä millaisia seurauksia työntekijöiden ammattitaidolle ja takaisin työhön sopeutumiselle perhevapaista on. Perhevapaat ja työn ja perheen yhteensovittaminen laajemminkin johtavat työpaikoilla parhaimmillaan myös erilaisiin tukitoimiin, kuten tiedotukseen, esimieskoulutukseen, perhevapaalta palaavien perehdytykseen sekä erilaisiin työaikajoustopuoliin. Tutkimuksessa on selvitetty näiden tukitoimien yleisyyttä organisaatioissa samoin kuin henkilöstöjohtoon arvioita niiden tarpeellisuudesta.

Vuoden 2004 tasa-arvobarometri kertoi naisten suuren enemmistön arvioivan, että työpaikan suhtautumisessa äitiys- tai vanhempainvapaalle jäämiseen ei ole lainkaan vaikeuksia. Samaan tapaan lyhyelle isyy vapaaalle jääminen oli miesten suuren enemmistön mielestä työpaikalla ongelmatonta. Sen sijaan miehet arvioivat pidemmälle vanhempainvapaalle jäämiseen liittyvän ongelmia erityisesti yksityisen sektorin työpaikoilla. Myös naisille pidempi hoitovapaa tuntui ongelmallisemmalta yksityisellä kuin julkisella sektorilla. (Melkas 2004, 30–31.) Yritysjohdosta on kuulunut kriittisiä ääniä, jotka korostavat miesten perhevapaiden huonoa yhteensopivuutta tehokkuutta ja ”täydellistä työkeskeisyyttä” edellyttävän työkuultuurin kanssa (esim. Laaksonen 2003).

Myös Stakesin aiemman perhevapaatutkimuksen mukaan asenteet perhevapaiden pitämistä kohtaan olivat työpaikoilla pääosin myönteisiä. Tilanteissa oli kuitenkin



tärkeitä eroja. Määräaikaisessa työsuhteessa oleville naisille oli selvästi vakinaisessa työsuhteessa olevia vaikeampaa ottaa äitiys- ja vanhempainvapaalle jääminen puheeksi työpaikalla; tällaisia tilanteita kokivat nuorempina äidiksi tulevat ja korkeasti koulutetut äidit. Määräaikaisessa työssä olevat saivat myös muita useammin kielteisiä kommentteja esimiehiltään. Koska vain harvat isät pitävät vanhempainvapaata, se ei ole puheenaiheena miesten työpaikoilla kovin usein. Miehet kokivat pidemmän vanhempainvapaan puheeksi ottamisen vaikeaksi useammin kuin isyysvapaan, ja selvästi useampi mies oli saanut kielteisiä kommentteja esimieheltään vanhempainvapaasta kuin isyysvapaasta. (Lammi-Taskula & Salmi 2005.) Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sitä onko perhevapaisiin asennoitumisessa työpaikoilla tapahtunut muutosta 2000-luvun kuluessa.

Nykypäivän työelämän kiivas tahti ilmenee siinä, että työpaikalleen perhevapaalta palaava saattaa tulla muuttuneeseen työyhteisöön. Tutkimuksessa on selvitetty muutosten yleisyyden kokemuksia sekä työntekijöiden että työorganisaatioiden näkökulmasta. Työyhteisössä ja työtehtävissä tapahtuvien muutosten lisäksi pidempiä perhevapaita pitävien on arveltu ottavan riskin ammattitaitonsa ja etenismahdollisuksiensa heikkenemisestä. Äskettäin on selvitetty, että naisten perhevapaat kylläkin vaikuttavat heikentävästi heidän palkkakehitykseensä lapsettomiin työntekijöihin verrattaessa, mutta ero tasoittuu melko pian (Kellokumpu 2007, Napari 2007). Oletus vapaan haitallisesta vaikutuksesta uraan tai tehtävien hoitoon on miehillä ollut myös syynä vanhempainvapaan pitämättä jättämiseen (Takala 2005). Aiemman tutkimuksen mukaan perhevapailla olleet miehet olivat melko laajasti sitä mieltä, että perhevapaalla olo ei vaikuta mitenkään heidän asemaansa ja etenismahdollisuuksiinsa työelämässä. Tämä liittyy siihen, että isien vapaat ovat pääasiassa lyhyitä isyysvapaita; pidemmällä vanhempainvapaalla olevista selvästi suurempi osuus (joka neljäs) arvioi vapaan heikentäneen tai heikentävän asemaansa. (Lammi-Taskula & Salmi 2005.) Tässä tutkimuksessa selvitetään tarkemmin sekä isien että äitien arvioita siitä miten perhevapaan pitäminen vaikuttaa heidän asemaansa ja etenismahdollisuuksiinsa työssä.

### **Perhevapaa osa-aikaisena**

Vuoden 2003 alusta tuli mahdolliseksi ottaa vanhempainvapaa osa-aikaisena. Tämä vaihtoehto vaikuttaisi tasa-arvon näkökulmasta ihanteelliselta: sekä isä että äiti luovat itsenäisen suhteen lapseen ja saavat kokemusta hoivatyöstä säilyttäen samalla yhteytensä ansiotyöhön. Se ei kuitenkaan ole juurikaan kiinnostanut pienten lasten vanhempia. Syyt osa-aikaisen vanhempainvapaan niukkaan suosioon voivat olla monenlaisia. Osa-aikainen työ ei Suomessa yleensä ole yleinen työskentelymuoto ja usein se on ei-toivottu vaihtoehto niille, jotka sitä tekevät (Nätti & Väisänen 2000). Voi olla vaikea kuvitella miten osa-aikaista työntekoa voisi omassa työssä soveltaa. Kaikki työnantajat eivät ehkä ole kovin halukkaita töiden organisointiin osa-aikaisena tehtäviksi, vaikka osa-aikavapaasta onkin sovittu työmarkkinaosapuolten kesken. Osa-aikaisuus ei myöskään aina ole työntekijän kannalta järkevää,

sillä se voi merkitä tavanomaista tiiviimpää työntekoa, käytännössä saman työmäärän tekemistä pienemmällä palkalla. Kysymys osa-aikatyöstä on aina myös kysymys toimeentulosta. Osa-aikatyötä ei välttämättä voida lapsen hoidon vaihtoehtona edes harkita, jos valittavana on myös kokoaikatyö. Toisaalta osa-aikaisen vanhempainvapaan käyttö ei nykyehdoin ole mahdollista, jos molemmat vanhemmat eivät ole löytäneet työpaikkaa. Tutkimuksessa selvitetään yhtäältä minkälaisia esteitä pienten lasten vanhemmat näkevät osa-aikaisten vapaiden valitsemiselle ja missä määrin osa-aikatyö kiinnostaa heitä, sekä toisaalta työorganisaatioiden näkökulmaa osa-aikaisten vapaiden ja osa-aikatyön järjestämiseen.

Vanhempainvapaan ja hoitovapaan – niin osittaisen kuin kokoaikaisenkin – käyttö liittyy sekä työelämän että lastenhoidon järjestelyihin. Perhepolitiikan kehittämiseksi toivottuun suuntaan vapaiden käytön ehtoja ja seurauksia on haluttu tässä tutkimuksessa selvittää sekä perheiden että työorganisaatioiden näkökulmasta. Perheen sisäisiin käsityksiin ja työnjakoon sekä työyhteisön toimintatapoihin liittyvän tiedon tuottamiseksi on käännytty suoraan pienten lasten vanhempien ja työorganisaatioiden puoleen sen selvittämiseksi, miten perhevapaajärjestelmä toteutuu vanhempien ja organisaatioiden jokapäiväisessä elämässä.

Käsillä olevan tutkimuksen tavoitteena on tuoda näkyville perhevapaisiin liittyvien kysymysten monisärmäistä kokonaisuutta ja näin luoda edellytyksiä perhevapaiden käytön ehtojen, edellytysten ja seurausten arvioinnille. Tutkimus tuottaa tietoa ja antaa välineitä perhepoliittiseen päätöksentekoon sekä työorganisaatioiden toiminnan kehittämiseen työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseksi.

## 1.2 Tutkimuskysymykset

Käsillä olevassa tutkimuksessa ajantasaistetaan ja syvennetään tietoa naisten perhevapaiden käytöstä ja käytön seurauksista naisten osallistumiselle työelämään sekä miesten perhevapaiden käytöstä ja käyttöä rajoittavista tekijöistä työyhteisöissä ja perheissä. Uusi, Suomessa tähän mennessä niukasti tutkittu alue ovat työorganisaatioiden kokemukset ja arviot perhevapaisiin liittyvistä ongelmista ja seurauksista sekä työorganisaatioiden toiminta perhevapaille lähtevien tai niiltä palaavien tukemiseksi. Toinen uusi tutkimuskohde ovat osa-aikaisten perhevapaiden käyttöön liittyvät tekijät, joita tutkitaan sekä vanhempien että työorganisaatioiden kannalta.

Tutkimuskysymykset tarkentuvat seuraavasti:

1. Äitien perhevapaat
  - Miten naisten perhevapaajaksojen kesto on kehittynyt?
  - Onko havaittavissa naisten vetäytymistä työmarkkinoilta, eli onko aiempaa yleisempää, että naiset jäävät kotiin hoitamaan lapsia vielä hoitovapaan / kotihoidon tuen maksatuskauden jälkeen? Miten työmarkkinoille palaaminen tai paluun lykkääminen on yhteydessä naisten koulutukseen ja työmarkkina-asemaan ennen lapsen syntymää?

- Ylläpitääkö perhevapaajärjestelmä naisten kahtiajakoa?
  - Vaikuttavatko työelämän työntekijät perhevapaan pituuteen?
2. Isien perhevapaat
- Miten isien vanhempainvapaan käyttö on muuttunut bonusvapaan tulon jälkeen?
  - Miten perhevapaiden käyttöä tai käyttämättömyyttä perustellaan? Mikä merkitys taloudellisilla seikoilla on miesten perhevapaavalinnoissa?
  - Mitkä tekijät painottuvat puolisoiden välisessä päätöksenteossa vanhempainvapaan jakamisesta?
3. Perhevapaat ja työ työntekijän näkökulmasta
- Miten työpaikoilla suhtaudutaan perhevapaille jäämiseen?
  - Missä määrin ja millaisia muutoksia vapailla olon aikana on tapahtunut organisaatiossa ja työtehtävissä?
  - Kokevatko perhevapailla olleet ammattitaitonsa muuttuneen vapailla olon aikana?
  - Missä määrin perhevapailla olleet arvioivat vapaiden pidon vaikuttaneen asemaansa ja etenemismahdollisuuksiinsa työelämässä?
  - Missä määrin ja miten perhevapaalta palanneet saivat perehdytystä muuttuneeseen työhön?
4. Perhevapaat työorganisaatioiden näkökulmasta
- Miten laajaa kokemusta perhevapaista organisaatioilla on?
  - Missä määrin ja millaisia ongelmia perhevapaisiin liittyy?
  - Missä määrin organisaatioissa arvioidaan työtehtävien muuttuvan perhevapaan aikana?
  - Miten organisaatioissa arvioidaan perhevapaille jäämisen vaikuttavan työntekijöiden työstä suoriutumiseen ja mahdollisiin muutoksiin sopeutumiseen?
  - Minkälaisin toimin organisaatioissa tuetaan perhevapaalle lähtemistä ja palaamista?
5. Osa-aikaiset vapaat ja osa-aikatyö työntekijän ja organisaation näkökulmasta
- Missä määrin pienten lasten vanhemmat ovat kiinnostuneita osa-aikaisesta työnteosta ja millaisia esteitä sille nähdään?
  - Minkälaiset tekijät estävät äitejä ja isiä kiinnostumasta vanhempainvapaan ja hoitovapaan pitämisestä osa-aikaisena?
  - Miten työorganisaatioissa suhtaudutaan osa-aikatyöhön ja millaisia esteitä ja mahdollisuuksia arvioidaan liittyvän työtehtävien järjestämiseen osa-aikaisina tehtäviksi?

## 1.3 Aineistot

### 1.3.1 Väestöaineisto

Väestöaineisto kerättiin postitse lähetetyllä kyselylomakkeella syyskuussa 2006 äideiltä ja isiltä, joilla oli parivuotias lapsi. Otoksiin poimittiin Kelan vanhempainraharekisteristä 3000 äitiä ja 3000 isää. Jälkikäteistarkistusten yhteydessä otok-  
sista poistettiin 32 äitiä ja 24 isää, joten lopullisiin otoksiin kuului 2968 äitiä ja 2976 isää.

Äideistä poimittiin 1/20 kaikista vuonna 2004 lapsen saaneista. Isillä otantasuhde vaihteli sen mukaan, oliko isä käyttänyt vain ”perinteistä” isyysvapaata, oliko hän pitänyt isäkuukauden (eli pitänyt kaksi viimeistä vanhempainvapaan viikkoa ja ollut sitä seuraavalla bonusvapaalla) vai oliko hän pitänyt vain vanhempainvapaata (eikä lainkaan bonusvapaata). Isien otoksessa on mukana satunnaisesti valittuna noin neljännes vanhempainrahaa saaneista, mukaan lukien bonusrahaa saaneet, ja 3 % vain isyysrahaa saaneista isistä.

Yhteensä aineistossa on 1435 äitiä (vastausosuus 48 %) ja 1058 isää (vastausosuus 36 %). Isistä aktiivisimmin vastasivat bonusvapaata pitäneet (42 %) ja passiivisimpia vastaajia olivat pelkän vanhempainrahan saajat (29 %).

Koska vastaajat tulevat eri perheistä, tulokset kertovat vanhempainvapaisiin ja lastenhoitoon liittyvistä käsityksistä ja käytännöistä noin 2500 suomalaisessa pikkulapsiperheessä.

Väestökyselyn vastausosuudet:

	Otos	Palautetut		Hylätyt
		N	%	
Äidit	2 968	1 435	48	6
Isät	2 977	1 058	36	10

Vuoden 2006 väestökyselyn tuloksia verrataan vastaavaan kyselyyn, joka tehtiin vuoden 2001 lopulla. Tuolloin Kelan vanhempainraharekisteristä poimittiin äideistä satunnaisesti 1/10 kaikista vuonna 1999 lapsen saaneista. Vuonna 2001 kaikki vanhempainrahaa saaneet isät otettiin otokseen, lisäksi isyysrahaa saaneista 1/20 käsit-  
tävä satunnaisotos. Yhteensä vuoden 2001 aineistossa on 3 232 äitiä (vastausosuus 59 %) ja 1 413 isää (vastausosuus 48 %).

Väestöaineiston kadon analyysi ks. liite 2.

### 1.3.2 Organisaatioaineisto

Organisaatioaineisto kerättiin pääosin vuoden 2007 aikana. Organisaatioiden näkö-  
kulman tutkimisessa käytetty aineisto koostuu kolmesta osasta. Ensimmäisen aineis-  
ton muodostavat yksityisen ja julkisen sektorin työpaikoille tehtyyn kyselyyn saadut

henkilöstöasioista vastaavien vastaukset. Toisena aineistona on luottamushenkilöille<sup>2</sup> tehty, sisällöltään sama kysely. Kolmas aineisto ovat haastattelut, jotka on tehty organisaatiokyselyyn vastanneiden, kyselyn yhteydessä valmiutensa haastatteluun ilmoittaneiden henkilöstöasioiden hoitajien kanssa.

### **Henkilöstövastaavien kyselyaineisto**

Henkilöstöjohtoon kysely suunnattiin yhtäältä naisvaltaisille aloille ja toisaalta sellaisille miesvaltaisille aloille, joilla vanhempainvapaita pidetään keskimääräistä enemmän tai vähemmän.

Julkisen sektorin aineisto koottiin kunnista kaikkien Suomen kaupunkien, kuntien ja kuntayhtymien henkilöstöasioista vastaavilta. Valtiosektorilla kysely lähetettiin valtion laitosten henkilöstövastaaville, lisäksi miesvaltaisia aloja edustamaan valittiin poliisihallinto ja puolustusvoimat. Julkisen sektorin organisaatiot tavoitettiin hankkeen seurantaryhmässä olevien työmarkkinajärjestöjen edustajien avulla sekä suoria kontaktein. Kuntasektorin toimipaikkoja oli 554, valtiosektorin lopullinen otoskoko ei ole tutkimuksen tekijöiden tiedossa koska tutkimuspyyntöä levitettiin myös organisaatioiden sisällä sähköpostitse.

Yksityisen sektorin otokseen mukaan tulleet organisaatiot poimittiin Tilastokeskuksen yritysrekisteristä em. kriteerien mukaisilta 62 toimialalta. Mukaan otettiin kaikki yritykset, joissa henkilöstön koko on vähintään sata henkeä ja joka viidestoista yritys suuruusluokasta 5–99 henkeä. Kaikkein pienimpiä yrityksiä ei otokseen valittu, koska arveltiin niillä olevan harvakseltaan kokemusta vapaiden pitämisestä eikä aiemman tutkimuksen kokemusten perusteella oletettu niiden vastaavan kovin aktiivisesti. Yritysotokseen tuli yhteensä 2024 toimipaikkaa. Vähintään sadan hengen toimipaikkoja oli otoksessa 709 ja alle sadan hengen toimipaikkoja 1315.

Kysely toteutettiin verkkokyselynä, ja tutkimuspyyntö lähetettiin julkisella sektorilla henkilöstöasioista vastaavien sähköpostiosoitteisiin. Yksityisen sektorin organisaatioita lähestyttiin kirjeitse. Vastauksia saatiin vaihtelevasti. Kuntien osalta vastausprosentiksi tuli 28. Valtion organisaatioiden vastausaktiivisuutta on vaikeampi arvioida, kun otoskoko ei ole tiedossa. Puolustusvoimissa kysely lähetettiin kaikille 70 tulosyksikölle, joista kaikki vastasivat ja osassa vastaajia oli useampi kuin yksi.

Yksityisen sektorin vastausaktiivisuus jäi tässä vaiheessa viiteen prosenttiin; isojen yritysten vastausosuus oli 6 ja pienempien 4 prosenttia. Tämän vuoksi aineistoa täydennettiin lähettämällä kysely Yrittäjänäisten Keskusliiton jäsenistölle, johon kuuluu paljon pienyrittäjiä. Pyyntö vastata kyselyyn lähetettiin järjestön kautta noin 3000 henkilölle ja vastauksia saatiin 263. Jäsenkunnasta noin puolet on yksinyrittäjiä, joten heitä kysely ei koskenut eikä heitä otettu mukaan lopulliseen aineistoon. Yrittäjänäisten aineistossa on yhteensä 130 henkilöstöasioista vastaavien vastausta.

Henkilöstöjohtoon kyselyaineistossa on yhteensä 551 vastaajaa. Näistä 39 % työskentelee yksityisen sektorin organisaatioissa, 32 % valtion ja 29 % kuntasektorin

---

2 Luottamushenkilöillä tarkoitetaan tässä työpaikkojen luottamusmiehiä ja -naisia, ei kunnallisia luottamushenkilöitä.

organisaatioissa. Lisäksi mukana on muutamia seurakuntien sekä järjestöjen edustajia. Valtiosektorilta miesvaltaisia aloja edustavat poliisi ja puolustusvoimat, joita on kolme neljäsosaa vastanneista valtion organisaatioista. Neljännes on lisäksi muita valtion virastoja ja laitoksia. Yksityisen sektorin vastaajat ovat muun muassa teollisuuden, kaupan, kuljetuksen ja liikenteen, majoitus- ja ravitsemisalan sekä IT-alan organisaatioita. Kuntasektorilla edustettuna on yleinen kunnallishallinto, sekä erityisinä toimialoina lähinnä koulutus sekä terveydenhuolto, siis erityisesti naisvaltaiset alat, joiden vastaajia on kumpiakin vajaa viidennes kuntasektorin vastaajista.

Eri sektoreiden vastaajat eroavat toisistaan organisaation ikä- ja sukupuolirakenteen sekä koon suhteen (taulukko 1). Yksityisen sektorin vastaajat työskentelevät pääosin pienissä, alle 50 työntekijän organisaatioissa, joista noin puolet on naisvaltaisia ja kolmannes miesvaltaisia, ja jotka ovat ikäjakaumaltaan kohtalaisen tasaisesti jakaantuneet. Valtion organisaatiot ovat kooltaan hajanaisempia, enimmäkseen kuitenkin keskisuuria (50–249 työntekijää), valtaosin miesvaltaisia ja ikärakenteeltaan tasaisia tai yli 40-vuotiaisiin painottuneita. Aineiston kuntasektorin organisaatiot ovat puolestaan enimmäkseen suuria, mutta myös keskisuuria, erittäin naisvaltaisia ja ikärakenteeltaan selvästi korkean keski-ikäisen organisaatioita.

**Taulukko 1.** Organisaation koko, sukupuoli- ja ikäjakauma sektoreittain. Henkilöstöjohdon aineisto (%)

	kaikki N = 551	yksityinen N = 208	valtio N = 174	kunta N = 155
<i>organisaation koko</i>				
pieni (alle 50 työntekijää)	40	75	20	13
keskisuuri (50–249 työntekijää)	31	15	51	33
suuri (250 + työntekijää)	29	10	29	54
yhteensä	100	100	100	100
<i>sukupuolijakauma</i>				
miesvaltainen	33	30	63	5
tasa-ala	21	21	27	15
naisvaltainen	46	49	11	80
yhteensä	100	100	100	100
<i>ikäjakauma</i>				
pääosin alle 40-v.	15	31	8	1
yhtä paljon alle ja yli 40-v.	45	49	53	30
pääosin yli 40-v.	40	21	39	68
yhteensä	100	101	100	99

Analyysissä valtion ja kuntien toimipaikkoja tarkastellaan yhdessä julkisena sektorina ja verrataan sitä yksityiseen sektoriin. Julkisen sektorin vastaajissa on tällä tavalla yhdistettynä mukana erityisesti sukupuolirakenteeltaan hyvin erilaisia organisaatioita, mikä on pidettävä mielessä tuloksia tulkitessa.

Tuloksia arvioitaessa on muistettava aineiston rajoitukset: kyselyn valikoidusta kohdentamisesta johtuen aineisto ei ole edustava koko työmarkkinakenttään nähden, eivätkä tulokset siten ole yleistettävissä koskemaan suomalaisia työpaikkoja

kokonaisuudessaan. Myös pienimpien yritysten vähäinen määrä (alle viiden työntekijän yrityksiä on vain 23) on aineiston rajoite, koska vapaisiin mahdollisesti liittyvät ongelmat saattavat koskettaa eniten juuri pienimpiä yrityksiä.

### Luottamushenkilöiden kyselyaineisto

Organisaatioaineiston toisen osion muodostaa luottamushenkilöille tehty, sisällöltään sama kysely (n=416). Vastaajat ovat samoilta aloilta, vaikkakaan eivät samoista organisaatioista kuin henkilöstöjohtoa edustavat vastaajat. Luottamushenkilöiden yhteystiedot on saatu ko. alojen ammattijärjestöjen välityksellä. Luottamushenkilöaineistossa on yksityisen sektorin organisaatioiden vastaajia jokseenkin yhtä paljon (36 %) kuin henkilöstöjohtoon aineistossa. Sen sijaan valtiosektorin organisaatioita on puolet vähemmän (16 %), kun taas kuntasektorin organisaatioita on selvästi enemmän, lähes puolet vastaajista (taulukko 2).

**Taulukko 2.** Organisaation koko, sukupuoli- ja ikäjakauma sektoreittain. Luottamushenkilöiden aineisto (%)

	kaikki N = 416	yksityinen N = 135	valtio N = 61	kunta N = 182
<i>organisaation koko</i>				
pieni (alle 50 työntekijää)	30	33	18	28
keskisuuri (50–249 työntekijää)	32	31	48	28
suuri (250 + työntekijää)	39	36	34	45
yhteensä	101	100	100	101
<i>sukupuolijakauma</i>				
miesvaltainen	17	19	34	13
tasa-ala	23	21	48	13
naisvaltainen	60	60	18	74
yhteensä	100	100	100	100
<i>ikäjakauma</i>				
pääosin alle 40-v.	15	36	10	1
yhtä paljon alle ja yli 40-v.	41	52	53	31
pääosin yli 40-v.	45	13	38	68
yhteensä	101	101	101	100

Noin kolmannes luottamushenkilöistä toimii pienissä organisaatioissa; valtiosektorilla pienten toimipaikkojen luottamushenkilöitä on kuitenkin mukana vähemmän. Yli puolet luottamushenkilöistä tulee naisvaltaisilta työpaikoilta valtiosektorin ollessa jälleen poikkeus tutkimuksen kohdealojen valinnan vuoksi. Lähes puolet luottamushenkilöistä edustaa työpaikkoja, joiden henkilöstö on yli 40-vuotiaista, lukuun ottamatta yksityistä sektoria, jonka luottamushenkilöt tulevat ikäjakaumaltaan tasaisempaa tai nuorempaa henkilöstöä työllistävistä organisaatioista.

### Henkilöstövastaavien haastatteluaaineisto

Henkilöstövastaavien kyselyssä kysyttiin, olisiko vastaaja halukas myös haastateluun. Yhteystietonsa antaneista 194 henkilöstä valittiin 15 haastateltavaa edustamaan

erilaisia aloja tutkimussuunnitelman peruskriteerein (ks. yllä) sekä julkiselta että yksityiseltä sektorilta. Valintakriteereinä käytettiin myös kyselylomakkeessa saatuja tietoja siitä miten yleistä perhevapaiden pitäminen organisaatiossa on, minkälaisia kokemuksia asiasta on saatu ja minkälaisia käytäntöjä organisaatiossa on työn ja perheen yhdistämisen tukemiseksi. Haastattelut tekivät hankkeen tutkijat.

Haastateltavat tulevat valtiosektorilta puolustusvoimista ja poliisista sekä tekniseltä alalta ja koulutuksesta, kuntasektorilta koulutuksen, terveydenhuollon ja liikenteen alalta sekä yksityiseltä sektorilta it-, terveys-, rahoitus- ja ravitsemuspalveluista sekä energia- ja kaupan alalta (taulukko 3).

**Taulukko 3.** Haastatteluaineiston organisaatiot sektoreittain (N = 15)

Valtio (N =5)	Kunta (N = 3)	Yksityinen (N = 7)
Puolustusvoimat, 2 yksikköä Paikallispoliisi Liikennealan tekninen hallinto Korkeakoulu	Kunnan sivistystoimi Terveyskeskus Liikennelaitos	IT-yritys Työterveysasema Rahoitusalan yritys Energia-yhtiö <sup>1)</sup> Ravintola Tukkuliike Tilitoimisto

1) Kunnallisessa omistuksessa oleva yksityinen yhtiö

Organisaatioista kuusi on suuria, neljä keskisuuria ja neljä pieniä, joista kolme alle 20 työntekijän organisaatioita. Myös sukupuolijakaumaltaan haastattelujen kattamat organisaatiot ovat erilaisia: mukana on viisi naisvaltaista, neljä miesvaltaista ja viisi sukupuolijakaumaltaan tasaista organisaatiota. Kahdessa organisaatiossa työntekijöiden ikäjakauma on painottunut alle 40-vuotiaisiin ja kahdessa yli 40-vuotiaisiin, loput ovat ikäjakaumaltaan tasaisia.

Haastatteluista poimittujen sitaattien yhteydessä haastateltavien tunnisteenä ovat hankkeeseen viittaavat kirjaimet PV, haastateltavan numero ja merkintä N tai M, joka kertoo, onko haastateltava nainen vai mies. Sitaatin lopussa mainitaan minkä alan organisaatiota haastateltava edustaa.



## 2 Perhevapaat ja naisten osallistuminen työelämään

Äidit voivat pitää 105 päivän äitiysvapaan (pakollisia 2 viikkoa ennen laskettua aikaa ja 2 viikkoa synnytyksen jälkeen), 158 päivän vanhempainvapaan kokonaan tai isän kanssa jakaen, sekä hoitovapaata vanhempainvapaan päätyttyä kokopäiväisenä lapsen kolmivuotispäivään asti tai osittaisena siihen asti, kun lapsi päättää toisen kouluvuotensa (ks. liite 1).

### 2.1 Naisten perhevapaiden käyttö rekisteritietojen perusteella

#### Äitiys- ja vanhempainvapaan käyttö

Suomessa lienee yleistä ajatella, että kaikki lapsen saaneet naiset pitävät äitiys- ja vanhempainvapaan täysimääräisenä. Tämä pitääkin pitkälti paikkansa. Äitiysraha-kaudella työssä olevia äitejä on vuosina 2006–2008 ollut noin 1000, vanhempainrahakauden aikana työskennelleitä noin 3000. Tämä vastaa noin 1,5 % äitiysrahan saajista ja vajaata 4 % vanhempainvapaalla olevista naisista. Äitejä, jotka eivät pitäneet koko vanhempainrahakautta, vaikka isä ei ollut vanhempainvapaalla, on vuosina 2004–2007 ollut 0,3–0,9 % kaikista vanhempainrahaa saaneista äideistä. Vanhempainrahakaudella töissä olleiden äitien osuus on hivenen noussut vuodesta 2006 vuoteen 2008, mutta oli edelleen alle 4 %.<sup>3</sup> Tällaisia äitejä on nykyisin vähemmän kuin 1980-luvulla (Haataja 2008a).

Toisesta näkökulmasta tarkasteltuna voidaan sanoa, että kun noin 12 % isistä pitää isäkuukauden, eli vanhempainvapaasta kaksi viimeistä viikkoa, niin lähes 90 % naisista pitää äitiys- ja vanhempainvapaan kokonaan. Tutkimuksemme kertoo, että isäkuukauden aikana kuitenkin myös moni äiti on edelleen kotona (ks. luku 3.3).

#### Kotihoidon tuen käyttö

Vanhempainvapaan jälkeen vanhemmilla on mahdollisuus jatkaa lapsen hoitamista kotona hoitovapaalla ja kotihoidon tuen antaman taloudellisen mahdollisuuden turvin (ks. liite 1). Lapsi on vanhempainvapaan päättyessä 9–10 kuukauden ikäinen (riippuen siitä kuinka paljon ennen lapsen laskettua syntymäaikaa äiti on aloittanut äitiysvapaansa ja onko isä pitänyt bonusvapaansa). Pienten lasten perheistä valtaosa (87 % perheistä, joissa vanhempainrahakausi päättyi vuonna 2005) käyttää kotihoidon tukea ainakin jonkin aikaa vanhempainvapaan päätyttyä. Lasta hoitaa lähes kaikissa (97 %) kotihoidon tukea saavissa perheissä lapsen vanhempi, vaikka periaatteessa hoitaja voi olla myös joku muu. Lasta hoitava vanhempi on lähes aina (98 %) äiti.

3 Kiitämme Siru Keskistä Kelan tilasto-osastolta sekä Kelan atk-osastoa näiden tietojen selvittämisestä.

Kotihoidon tukea käytetään joko lyhyempiä tai pidempiä jaksoja: käyttäjät jakautuvat melko tasaisesti neljään ryhmään sen mukaan, kuinka pitkään he hoitavat lasta kotihoidon tuen turvin (taulukko 4). Runsas neljännes käyttää kotihoidon tukea alle 7 kuukautta, samoin runsas neljännes 13–24 kuukautta. Vajaa neljännes on kotihoidon tuella 7–12 kuukautta ja vain viidennes koko käytettävissä olevan kauden eli lapsen kolmivuotissyntymäpäivään saakka. Jakautuminen näihin neljään ryhmään on pysynyt melko vakaana viime vuosina. (Kansaneläkelaitoksen tilastolliset vuosikirjat.)

Kotihoidontukikaudet ovat kuitenkin hieman lyhentyneet 2000-luvulla (taulukko 4). Kun vuonna 2001 päättyneiden vanhempainrahakausien jälkeen joka neljäs perhe käytti kotihoidon tukea yli kaksi vuotta, neljä vuotta myöhemmin enää joka viides perhe oli kotihoidon tuella näin pitkään. Vastaavasti alle vuoden kestävät kotihoidontukikaudet ovat yleistyneet. Täyden kotihoidon tukikauden valitsee siis entistä harvempi ja vastaavasti lyhyemmät jaksot ovat yleistyneet, vaikkakin vain muutaman kuukauden kotihoidon tukea käyttäviä on sama runsaan 10 prosentin osuus.

**Taulukko 4.** Kotihoidon tuen käyttö vuonna 2001, 2004 ja 2005 päättyneiden vanhempainrahakausien jälkeen. Kotihoidon tukea saaneet perheet tukikausien keston mukaan (%)

Vanhempain- vapaa päättynyt	Kotihoidontukikauden kesto					
	Alle 4 kk	4–6 kk	7–12 kk	13–24 kk	Yli 24 kk	
2001	13	14	21	27	26	100 (47889)
2004	13	15	23	28	21	100 (48680)
2005		27	25	29	20	100 (50233)

Lähde: Kelan rekisteritiedot.

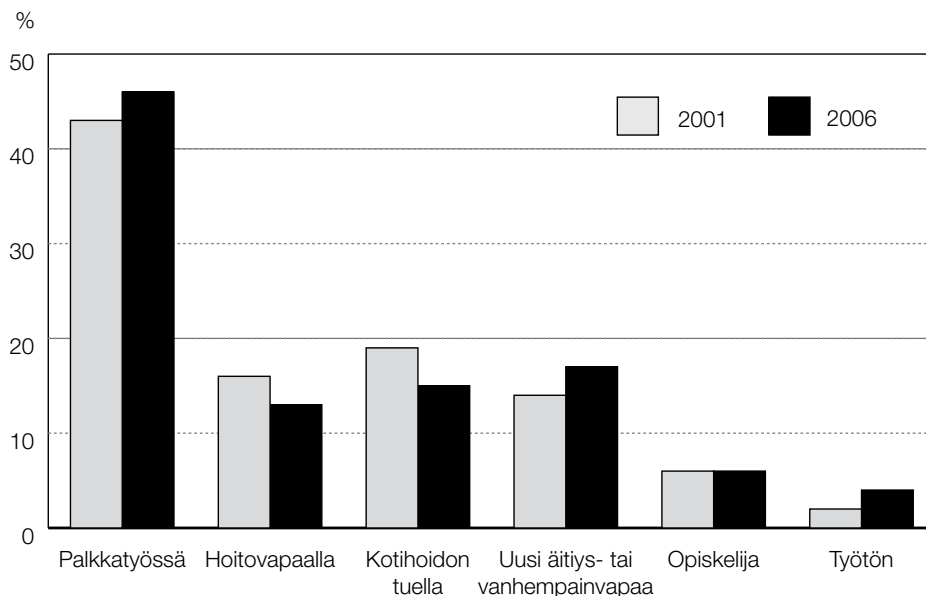
Isiä on kotihoidon tuen saajina vain muutamassa prosentissa sitä käyttävistä perheistä. Kaikkiaan isien osuus perheiden käyttämistä kotihoidontukijaksoista lisääntyi 2000-luvulla yhden prosenttiyksikön, viidestä kuuteen prosenttiin. Isät käyttivät kotihoidon tukea yli kahden vuoden kausina harvemmin kuin äidit. Isien kotihoidontuen käytössä tapahtui vastaavanlainen muutos vuodesta 2001 vuoteen 2004 kuin äideillä: yli kaksi vuotta kestäneiden kausien osuus pieneni 20 prosentista 16 prosenttiin. Isillä myös hyvin lyhyet, alle neljän kuukauden kotihoidontukijaksot vähenivät hieman. Yleisimmin niin isät (31 %) kuin äiditkin (29 %) käyttävät kotihoidon tukea runsaasta vuodesta kahteen vuoteen.

## 2.2 Mitä kaksivuotiaan lapsen äidit tekivät ja aikoivat

Kaikilla perhevapaatutkimuksen kyselyyn vastanneilla äideillä oli vastaushetkellä parivuotias lapsi. Hieman alle puolet äideistä oli vastaushetkellä jo palannut ansiotyöhön (kuvio 1). Samoin hieman alle puolet heistä oli kotona joko hoitovapaalla työstään, kotihoidon tuella ilman työsuhdetta tai jo uudella äitiys- tai vanhempainvapaalla

seuraavan lapsen kanssa. Opiskelua oli jatkanut muutama prosentti äideistä, työttömänä oli vain harva.

**Kuvio 1. 2-vuotiaiden lasten äitien tilanne 2001 ja 2006**

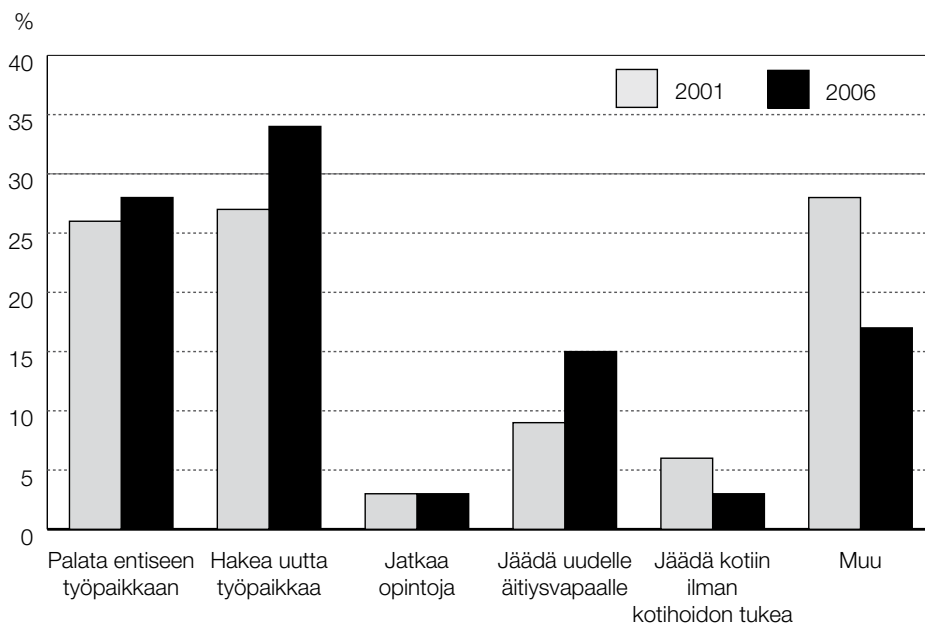


Viittä vuotta aiempaan tilanteeseen verrattuna ansiotyöhön oli palannut entistä useampi parivuotiaan äiti, ja vastaavasti aiempaa harvempi oli kotona hoitovapaalla tai kotihoidon tuella. Vuoden 2005 syksyllä voimaan tullut uudistus, jonka mukaan äidin päiväraha määräytyy edellistä äitiys- ja vanhempainvapaata edeltävien tulojen mukaan lasten syntyessä alle kolmen vuoden välein, saattaa heijastua siihen, että jo uudella äitiys- tai vanhempainvapaalla on entistä useampi parivuotiaan lapsen äiti.

Edelleen kotona olevilta äideiltä kysyttiin heidän suunnitelmistaan vapaan päätyttyä (kuvio 2). Työelämään, joko entiseen työpaikkaansa tai uutta etsimään, aikoi palata lähes kaksi kolmesta äidistä, muutama prosentti suunnitteli opintojen jatkamista. Joka kuudes äiti oli jäämässä uudelle äitiysvapaalle. Vain harva äiti oli aikeissa jäädä kotiin hoitamaan lasta/lapsia myös kotihoidontukikauden päätyttyä.

Äitien suunnitelmissa näkyvät samansuuntaiset muutokset viittä vuotta aiempaan tilanteeseen verrattuna kuin parivuotiaiden lasten äitien toiminnassakin: aiempaa selvästi useampi äiti oli menossa ansiotyöhön ja harvempi jäämässä työelämän ulkopuolelle. Uutta lasta odottavien osuus oli myös noussut selvästi.

**Kuvio 2.** Äitien suunnitelmat hoitovapaan/kotihoidontukikauden päätyttyä 2001 ja 2006



## 2.3 Kuinka kauan äidit ovat kotona: äitien perhevapaan kesto väestökyselyn valossa

Valtaosa äideistä jatkoi lapsen hoitamista vanhempainvapaan jälkeen kotihoidon tuen piirissä: yhdeksän äitiä kymmenestä sai kotihoidon tukea ainakin jonkin aikaa vanhempainvapaan jälkeen (taulukko 5). Lähes puolet äideistä sai kotihoidon tukea korkeintaan vuoden ajan ja vajaa viidesosa enintään puolen vuoden ajan. Joka viiden-  
nelle maksettiin kotihoidon tukea yli kahden vuoden ajan, mikä vastaa hyvin rekis-  
teritietoja koko väestön tasolla. Keskimäärin kotihoidon tukea maksettiin äideille  
noin 15 kuukauden ajan. Jos kausi pidettiin yhtämittaisena, lapsi oli tuen päättyessä  
keskimäärin kaksivuotias.

Vastaushetkellä jo uuden vauvan kanssa kotona olevista äideistä 80 % oli saanut kotihoidon tukea vuonna 2004 syntyneen lapsensa hoitamiseen korkeintaan vuo-  
den, keskimäärin kotihoidontukikausi oli kestänyt juuri uuden raskauden ajan eli 9  
kuukautta. Näistä melko lyhyen ajan kuluessa kaksi lasta saaneista äideistä 8 % ei  
saanut lasten välillä lainkaan kotihoidon tukea.

Parivuotiaan lapsen kanssa kotona olevista äideistä vailla työsuhdetta olevilla oli työsuhteellisiin verrattuna hieman vähemmän pitkiä kotihoidontukikausia. Osa  
heistä on siis saattanut käydä pätkätöissä kausien välissä. Verrattuna yrittäjiin  
tai opiskelijoihin, palkkatyössä vastaushetkellä olevista parivuotiaiden äideistä

suurempi osa ei ollut saanut lainkaan kotihoidon tukea (yksi seitsemästä) tai oli saanut sitä korkeintaan yhteensä puolen vuoden ajan (reilu neljännes). Toisin kuin voisi luulla, yrittäjä-äidit eivät siis olleet palanneet nopeasti töihin, tai sitten he olivat tehneet töitä kotihoidontukikaudella: yli 40 % oli saanut kotihoidon tukea pidempään kuin 18 kk ajan ja keskimäärin jakson pituus oli 17 kuukautta.

**Taulukko 5.** Äitien kotihoidontukikauden<sup>1</sup> (yhteenlaskettu) pituus (%)

	Kotihoidontukikauden pituus						yhteensä (N)
	ei kotihoidon tukea	1–2 kk	3–9 kk	10–15 kk	16–24 kk	yli 24 kk	
Kaikki	9	3	28	20	18	21	100 (1435)
<i>Ikkä *</i>							
alle 30	8	5	32	20	19	18	100 (492)
30–39	10	3	27	21	17	23	100 (808)
40+	11	3	21	12	26	26	100 (122)
<i>Lapsiluku ***</i>							
1	11	3	29	16	23	18	100 (410)
2	10	3	32	20	17	19	100 (648)
3+	7	3	22	23	16	28	100 (367)
<i>Ammatillinen koulutus ***</i>							
ei ammatillista koulutusta	3	0	24	19	21	32	100 (144)
ammattikoulu tai -kurssi	9	4	25	18	21	24	100 (326)
opisto tai ammattikorkeak.	10	3	28	20	19	20	100 (638)
yliopisto tai korkeakoulu	12	5	35	20	14	14	100 (314)
<i>Ammattiasema ***</i>							
työntekijä	10	4	31	20	20	15	100 (431)
alempi toimihenkilö	15	5	32	17	17	16	100 (108)
ylempi toimihenkilö	17	6	44	21	8	4	100 (223)
<i>Tuloviidennes<sup>2</sup> ***</i>							
1	3	2	19	22	18	36	100 (264)
2	8	2	23	17	26	25	100 (261)
3	10	3	28	18	23	17	100 (263)
4	10	6	35	21	16	12	100 (263)
5	15	3	39	22	12	9	100 (265)
<i>Työsuhde (jos työssä)</i>							
vakituinen	12	4	35	20	16	13	100 (608)
määräaikainen	14	4	35	23	15	8	100 (175)
<i>Isä vanhempainvapaalla**</i>							
kyllä	16	8	28	16	16	16	100 (134)
ei	9	3	29	20	19	22	100 (1300)

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001 (ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä)

1 Kelan rekisteritieto kyselyyn vastanneiden kotihoidontukikausista

2 Tuloviidennekset on laskettu aineiston vastaajajoukosta, eivätkä ne vastaa koko väestön tulojakaumaa.

Nuoret, alle 30-vuotiaat äidit pitivät muita useammin lyhyitä kotihoidontukikausia. Alle 30-vuotiaista äideistä vain joka viides oli yli kaksi vuotta kotihoidon tuen turvin kotona, 40 vuotta täyttäneistä joka neljäs. Keskimääräinen tukikausi piteni äidin iän myötä niin, että 40 vuotta täyttäneet äidit saivat kotihoidontukea keskimäärin 3 kk pidempään (17 kk) kuin alle 30-vuotiaat.

Monilapsisten (3+) perheiden äidit olivat muita useammin pidempiä jaksoja kotihoidon tuen piirissä, heistä reilu neljäsosa sai tukea pidempään kuin kahden vuoden

ajan. Keskimääräinen tukikausi kesti kolmen tai useamman lapsen äideillä reilut 16 kuukautta.

Ylimpään tuloviidennekseen kuuluvat, samoin kuin korkeimmin koulutetut ja ylimmissä ammattiasemissa sekä miesvaltaisilla aloilla työskentelevät äidit, eivät muita useammin käyttäneet lainkaan kotihoidon tukea tai olivat sen piirissä vain lyhyitä kausia. Alimmassa tuloviidenneksessä äidit käyttivät kotihoidontukea keskimääräinen 18 kuukautta, ja lähes puolet sai tukea vähintään tuon ajan. Ylimmässä tuloviidenneksessä puolestaan keskiarvo oli puoli vuotta lyhyempi (12 kk), ja vähintään 18 kuukautta tukea saaneita oli alle viidesosa (taulukko 6). Ylimpiin toimihenkilöihin kuuluvat äidit saivat kotihoidontukea keskimäärin 9 kuukautta eli 4 kuukautta vähemmän kuin työntekijät tai alemmat toimihenkilöt. Äidin kotihoidontukikauden pituus ei vaihdellut työnantajan sektorin tai toimipaikan koon mukaan.

Äitien lyhyet kotihoidontukijaksot, tai niiden puuttuminen kokonaan, liittyy myös vanhempainvapaan jakamiseen äidin ja isän kesken. Vanhempainvapaata isän kanssa jakaneiden äitien tukijaksot olivat keskimäärin pari kuukautta lyhyempiä kuin niiden, jotka pitivät koko vanhempainvapaan. Isän vanhempainvapaa ei kuitenkaan välttämättä merkitse sitä, että äiti palaisi työhön pitämättä lainkaan hoitovapaata. Vain yksi kuudesta äidistä, joiden puoliso oli ollut vanhempainvapaalla, ei saanut lainkaan kotihoidon tukea, ja yksi kuudesta sai sitä vähintään kahden vuoden ajan eli jatkoi kotihoidon tuella isän vapaan jälkeen.

**Taulukko 6. Äidin kotihoidontukikauden keskimääräinen pituus, kuukausia (Kelan rekisterimuuttuja1)**

	kht-kk	N	Sig (ANOVA)
kaikki	14,9	(1301)	
ikä			.002
alle 30	14,0	(452)	
30–39	15,3	(728)	
40+	17,0	(109)	
lapsiluku			.001
1	14,7	(365)	
2	14,3	(585)	
3+	16,4	(343)	
ammattillinen koulutus			.000
ei ammatillista koulutusta	17,7	(140)	
ammattikoulu	15,8	(298)	
opisto, amk	14,9	(575)	
korkeakoulu	12,8	(277)	
sosioekonominen asema			.000
työntekijä	13,7	(387)	
alempi toimihenkilö	13,8	(91)	
ylempi toimihenkilö	9,4	(185)	
tuloviidennes			.000
1	17,8	(257)	
2	16,6	(242)	
3	14,6	(236)	
4	12,5	(236)	
5	11,7	(224)	
toimipaikan sukupuolijakauma			.803
naisvaltainen	12,6	(384)	
tasa-ala	12,4	(212)	
miesvaltainen	12	(68)	
työsuhde			.368
vakinainen	12,8	(534)	
määräaikainen	11,8	(150)	
isä vanhempainvapaalla			.041
kyllä	13,4	(112)	
ei	15,1	(1189)	
työnantajan sektori			(ei lineaarinen)
yksityinen	13,1	(350)	
julkinen	12,4	(288)	
muu	10,9	(52)	
työmarkkina-asema			(ei lineaarinen)
kotona uuden vauvan kanssa	9,3	(159)	
kotona 2 v, ei työsuhdetta	19,1	(222)	
kotona 2 v, työsuhde	23,2	(149)	
työssä	11,2	(472)	
yrittäjä	16,8	(46)	
opiskelija	15,5	(94)	
muu	17,3	(159)	

1 Kelan rekisteritieto kyselyyn vastanneiden kotihoidontukikausista

Kun tarkastellaan kaikkein pisimpiä kotihoidontukikausia (vähintään 24 kk), äidin määräaikainen työsuhde nousee merkittäväksi selittäjäksi (taulukko 7). Vastaushetkellä määräaikaisessa työssä olevat ovat vakinaisessa työsuhteessa olevia todennäköisemmin olleet pitkään kotihoidontuen piirissä. Vaikka tiedossa ei ole lapsen syntymää edeltänyttä työmarkkina-asemaa, voi otaksua äitien olleen joko pätkätoissa tai työttömänä ennen lasta. Epävakaa työmarkkina-asema on siten yhteydessä pitkittyviin kotihoidontukikausiin riippumatta äidin taustasta (esim. koulutustasosta). Todennäköisyys olla pitkään kotihoidontuella kasvaa jonkin verran myös iän myötä muista tekijöistä riippumatta. Suuret tulot ja korkea ammatillinen asema puolestaan heikentävät kumpikin osaltaan tätä todennäköisyyttä: ylemmät toimihenkilöäidit samoin kuin ylimpään tuloviidennekseen kuuluvat ovat vähemmän todennäköisesti kotihoidontuen piirissä pitkiä aikoja.

**Taulukko 7.** Logistinen regressio<sup>4</sup>: kotihoidon tukikausi vähintään 24 kk

	B	Sig.	Exp(B)
ammattiasema	-,191	,041	,826
ikä	,058	,032	1,060
lapsiluku	,110	,309	1,117
määräaikainen	-,914	,009	,401
amm. koulutus	-,140	,253	,869
isän vanh.vap.	-,117	,788	,890
tuloviidennes	-,373	,002	,689
vakiotermi	-,892	,378	,410

N = 744, df = 7,  $X^2 = 46,7$ , Sig. = .000,  $R^2 = .12$

Kun tarkastellaan todennäköisyyttä sen suhteen, ettei äiti ole lainkaan käyttänyt kotihoidontukea, nousee ainoaksi merkitseväksi selittäjäksi isän pitämä vanhempainvapaa (taulukko 8). Kun äidin ikä, koulutus, asema ja tulot samoin kuin lapsiluku otetaan huomioon, jättivät vanhempainvapaata jakaneet äidit lähes kaksi kertaa muita todennäköisemmin kotihoidontuen käyttämättä (palasivat vanhempainvapaan jälkeen töihin tai opiskelemaan).

4 Logistisen regression avulla voidaan selvittää useiden samanaikaisesti vaikuttavien tekijöiden osuutta tutkittavan ilmiön todennäköisyyteen. Selitettävä muuttuja saa arvon 1 kun ilmiö tapahtuu ja 0 kun se ei tapahdu. B-arvo kertoo kunkin selittävän muuttujan vaikutuksen suuruuden ja suunnan suhteessa selitettävän ilmiön tapahtumisen todennäköisyyteen. Mitä suurempi arvo, sitä vahvempi yhteys. Yhteys on tilastollisesti merkitsevä, jos Sig-arvo on pienempi kuin .05. Exp(B)-arvo kertoo, kuinka paljon selitettävän muuttujan tapahtumisen todennäköisyys muuttuu, jos selittävän muuttujan arvo kasvaa yhdellä yksiköllä.



**Taulukko 8.** Logistinen regressio: äiti ei ole käyttänyt kotihoidontukea

	B	Sig.	Exp(B)
ammattiasema	,135	,101	1,145
ikä	,010	,724	1,010
lapsiluku	-,225	,116	,799
määräaikainen	,485	,090	1,624
amm. koulutus	-,060	,633	,942
isä vanh.vap.	,648	,035	1,912
tuloviidennes	,095	,455	1,099
vakiotermi	-3,034	,002	,048

N = 744, df = 7, X<sup>2</sup> = 18,4, Sig. = .010, R<sup>2</sup> = .05

## 2.4 Äitien tyytyväisyys perhevapaaratkaisuihin

Työelämään palanneista 2-vuotiaiden lasten äideistä puolet kertoi, että olisi halunnut olla pidempään kotona. Tämä toive ei vaihdellut iän, koulutuksen tai ammattiaseman mukaan. Suurimmalla osalla taustalla oli halu hoitaa lasta pidempään. Vain muutamalla syynä toiveeseen olla pidempään kotona olivat työhön liittyvät seikat: vastaaja ei pitänyt työstään, työ oli huonosti palkattua tai raskasta, tai työyhteisön ilmapiiri oli huono.

Ne työelämään palanneet äidit, jotka eivät olisi halunneet olla pidempään kotona, perustelivat asiaa yleisimmin (40 %) perheen taloudellisella tilanteella. Osa äideistä olisi halunnut taloudellisista syistä palata töihin jo aiemmin. Myös työn vetovoimalla oli merkitystä työhön palaamisen taustalla: neljännes näistä äideistä kertoi, ettei olisi halunnut olla enää kotona, koska pitää työstään, ja viidennes kaipasi aikuisten seuraa. Kotielämän työntekijöillä oli vähemmän merkitystä: reilu kymmenesosa työhön palanneista äideistä totesi, ettei kokopäiväinen lastenhoito sovi hänelle. Talous oli perusteluna vähemmän koulutetuilla äideillä useammin, kun taas korkeasti koulutetut kertoivat useammin pitävänsä työstään.

Osa äideistä – noin yksi kymmenestä – olisi halunnut palata työelämään jo aikaisemmin kuin mitä oli tehnyt. Erityisesti ilman ammatillista koulutusta olevat äidit sekä alemmat toimihenkilöt olisivat halunneet palata aikaisemmin. Näillä äideillä oli myös muita useammin määräaikainen työsuhde, mikä viittaa siihen, ettei heillä välttämättä ollut perhevapaan aikana tiedossa työpaikkaa, mihin palata. He olisivat siis mielellään palanneet jo aiemmin työelämään, jos heillä olisi ollut työpaikka, mihin palata.

Ne äidit, jotka olivat perhevapaan jälkeen hakeneet työtä ja aloittaneet uudessa työpaikassa, kertoivat että työpaikka oli melko helppo löytää. Vain yhdellä seitsemästä oli ollut vaikeaa löytää työtä, ja samansuuruinen osuus totesi, ettei uusi työ vastannut omaa koulutusta. Pidempään kotona olleilla äideillä uuden työpaikan löytäminen oli hieman aiemmin työelämään palanneita vaikeampaa. Valtaosalla (lähes 90 %:lla) uuden työpaikan sijainti, työajat ja työn sisältö vastasivat toiveita. Palkkaus ei vastannut toiveita noin reilulla neljäsosalla, ylemmillä toimihenkilöillä paremmin

ja työntekijäasemassa olevilla harvemmin. Koulutus tai työsuhteen pysyvyys ei tuonut eroja näihin kokemuksiin.

Jos ei tarvitsisi miettiä toimeentuloa, mahdollisuuksia työelämässä tai muiden mielipiteitä, puolet äideistä hoitaisi lasta kotona vähintään siihen asti, kun tämä on nelivuotias. Kolmevuotiaaksi hoitaisi vajaa kolmannes, kaksivuotiaaksi 12 % ja yksivuotiaaksi 6 %. Käsitykset toivotun kotihoidon pituudesta ovat yhteydessä lasten määrään sekä äidin koulutukseen ja ammattiasemaan. Yhden lapsen äidit (9 %) ja ylemmät toimihenkilöäidit (16 %) hoitaisivat lasta kotona muita useammin yksivuotiaaksi. Kolmen tai useamman lapsen äideistä kaksi kolmesta ja ilman ammatillista koulutusta olevista lähes samansuuruinen osuus olisi kotona vähintään siihen saakka kun lapsi täyttää neljä vuotta.

Kotona kaksivuotiaan kanssa olevat äidit perustelivat valintaansa lapsen edulla: lähes kaikki katsoivat kotihoidon olevan tärkeää lapsen kannalta. Yhdeksän kymmenestä sanoi pitävänsä kotona olemisesta ja 70 % oli sitä mieltä, että pienten lasten äitien kuuluu olla kotona. Lähes puolet kertoi, että puoliso toivoo äidin olevan kotona ja reilun puolen mukaan puolison tulot ovat riittävän hyvät kotiäitiyden tukena. 45 % ei halunnut muiden hoitavan lastaan. 38 % totesi olevansa kotona, koska yhteiskunnan tuki mahdollistaa kotiäitiyden.

Lähes neljäsosa kaksivuotiaan kanssa kotona olevista äideistä kertoi, että kotona olemiseen vaikuttaa myös se, ettei koulutusta vastaavaa työtä ole tarjolla. Ammatin puuttuminen oli kotona olemisen syy yhdellä kymmenestä, samoin kuin työkokemuksen puuttuminen.

Lähes puolet äideistä halusi pitää taukoa työelämästä. Lähes puolet piti työelämän tahtia liian kiivaana. Reilu kolmannes oli sitä mieltä, että on mieluummin kotona lapsen kanssa, koska työ on huonosti palkattua. Noin kymmenesosa sanoi, ettei pidä työstään tai että se on raskasta ja yksitoikkoista. Työpaikan huonoon ilmapiiriin viittasi 14 % ja samansuuruinen osuus kertoi työmatkan olevan hankala.

Turvattu talous – miehen riittävät tulot tai yhteiskunnan tuki – on erityisesti parempituloisten ja korkeasti koulutettujen äitien kohdalla tärkeä kotona olemiseen vaikuttanut tekijä (taulukko 9). Kolmekymppiset, ammattikoulun tai opiston käyneet äidit, joilla usein on melko pieni palkka, selittävät kotona olemistaan muita useammin työelämän työntövoimilla eli sillä, että työ on raskasta, huonosti palkattua, liian kiireistä tai työyhteisön ilmapiiri on huono. Nuorilla ja heikosti koulutetuilla äideillä kotona olemista puolestaan selittää muita selvästi useammin heikko asema työmarkkinoilla. Kaikkein pienituloisimmilla äideillä kotona olemiseen liittyy muita vahvemmin kotiäitiyden ideologia eli käsitys siitä, että pienten lasten äitien kuuluu olla kotona ja hoitaa itse lapsensa.

**Taulukko 9.** Pitkään kotona oloon liittyvät tekijät äidin sosioekonomisen taustan mukaan (%)<sup>5</sup>

	(N)	Talous	Työelämä	Asema	Kotiäiti	Lapsi
Kaikki	(535)	49	42	12	63	91
<i>Ikä</i>						
alle 30	(180)	51	36*	26***	68	91
30–39	(299)	48	48	5	61	91
40+	(50)	51	30	2	55	91
<i>Tuloviidennes</i>						
1	(136)	57*	36	29***	73*	94
2	(121)	40	48	5	65	88
3	(86)	45	44	4	53	91
4	(70)	51	51	3	56	91
5	(63)	62	44	2	58	92
<i>Ammatillinen koulutus</i>						
ei ammatillista koulutusta	(74)	41**	23**	43***	68	91
ammattikoulu tai -kurssi	(153)	40	47	11	65	89
opisto tai ammattikorkeakoulu	(221)	55	47	5	62	93
yliopisto tai korkeakoulu	(83)	59	37	4	60	93
<i>Ammattiasema</i>						
työntekijä	(113)	42(*)	56	3	57	87
alempi toimihenkilö	(23)	65	39	0	39	87
ylempi toimihenkilö	(22)	59	41	0	55	77
<i>Lapsiluku</i>						
1	(139)	46	35	16 (*)	62	89
2	(237)	53	44	12	62	92
3	(157)	47	45	8	65	92

\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05, (\*) p<.10

Talous = puolison tulot riittävän hyvät / yhteiskunnan tuki mahdollistaa  
Työelämä = työ raskasta/huonosti palkattua/tahti liian kiivas/ilmapääri huono  
Asema = ei ammattia/ei työkokemusta  
Kotiäiti = puoliso toivoo/ei halua muiden hoitavan lasta/kuuluu olla kotona  
Lapsi = tärkeää lapsen kannalta

## 2.5 Yhteenvetoa ja keskustelua

Vuonna 2006 äidit olivat useammin palanneet töihin lapsen ollessa parivuotias ja entistä harvempi äiti oli kotona hoitovapaalla tai kotihoidon tuen turvin viittä vuotta aiempaan tilanteeseen verrattuna. Mikäli äidit olivat edelleen kotona lapsen ollessa parivuotias, he olivat aiempaa useammin aikeissa palata työelämään kotihoidon tukikauden jälkeen. Työmarkkinoiden vetävyyden parantuminen 2000-luvun alkuvuosina heijastui siis äitien perhevapaiden keston. Se näkyi myös siinä, että perheväpään jälkeen työtä hakeneille oli useimmiten ollut helppoa löytää työpaikka. Tutkimus vahvistaa kuvaa siitä, että naisten perhevapaat eivät sinänsä ole rasite työllisyysasteelle. Avainkysymys on, onko perhevapaalle jäävällä naisella pysyvä työsuhde johon palata, tai onko työmarkkinoilla tarjolla työtä määräaikaista työsuhdesta tai ilman aiempaa työkokemusta vapaalle jääneelle naiselle. Vailla koulutusta olevien

5 Kolmannes kaksivuotiaan lapsen kanssa kotona olevista oli jo äitiys- tai vanhempainvapaalla uuden vauvan kanssa. Taulukossa ovat mukana vain ne, joilla ei ole uutta vauvaa eli he ovat hoitovapaalla, kotihoidon tuella, työttömyyskorvauksella tai muuten kotona kaksivuotiaan kanssa.

keskuudessa oli myös niitä, jotka olisivat mielellään palanneet töihin jo aikaisemmin. Syksyllä 2008 nopeasti muuttunut taloudellinen tilanne todennäköisesti jälleen heijastuu äitien perhevapaiden pituuksissa.

Isien kiinnostus vanhempainvapaan pitämiseen vaikuttaa osaltaan äitien vapaiden keston: jos isä jakoi vanhempainvapaata äidin kanssa, äiti käytti kotihoidon tukea lyhyemmän ajan.

Koulutus toimii edelleen jakolinjana perhevapaiden käytössä: Korkeakoulututkinon suorittaneet äidit menivät muita useammin töihin heti vanhempainvapaan jälkeen, ja jos he hyödynsivät kotihoidon tukea, jaksot olivat muita lyhyempiä. Vähemmän koulutettujen naisten pitkiin perhevapaisiin liittyi usein heikompi työmarkkina-asema: muuttuneet työmarkkinat eivät välttämättä tarjoa heille työtä tai etenemismahdollisuuksia. Toisaalta he myös olivat muita useammin sillä kannalla, että äitien tulee hoitaa pieniä lapsia kotona.

Kotona parivuotiasta lasta hoitavat äidin perustelivat kotona olemista ennen kaikkea sen tärkeydellä lapselle. Nuoret ja vähän koulutetut naiset perustelivat kotona olemistaan muita useammin työmarkkina-asemallaan: heillä joko ei ollut ammattia tai työkokemusta. Kolmekymppiset ja keskiasteen koulutuksen saaneet perustelivat pidempää kotona oloa muita useammin työelämän kuormittavuudella. ”Äidin kuuluu olla kotona” -ajattelutapa oli muita yleisempi alimmassa tuloviidenneksessä. Myös puolison tulojen tarjoamilla taloudellisilla mahdollisuuksilla oli merkitystä äitien vapaan kestolle. Toisaalta merkittävä osa edelleen kaksivuotiaan kanssa kotona olevista äideistä kertoi kotona olemiseen vaikuttavan se, ettei koulutusta vastaavaa työtä ole tarjolla. Paitsi työmarkkinoiden yleinen vetävyys, myös työmarkkinoiden eriytyminen ovat siis yhteydessä äitien vapaiden keston.

Aiempaa useammin parivuotiaan lapsen äidit olivat kotona jo uuden vauvan kanssa. Vuoden 2005 lokakuussa voimaan tullut muutos vanhempainrahan määräytymisperusteissa kolmen vuoden sisällä tapahtuvien synnytysten osalta näyttää siis heijastuvan lasten hankinnan tiivistymisenä.

# 3 Miesten isyys- ja vanhempainvapaiden käyttö

Isä voi pitää 1–18 päivän isyysvapaan samaan aikaan kun äiti on äitiys- tai vanhempainvapaalla, vanhempainvapaan kokonaan tai äidin kanssa jakaen, isäkuukauden, joka koostuu kahdesta vanhempainvapaan viimeisestä viikosta ja kahden viikon bonusisyysvapaasta, sekä hoitovapaata vanhempainvapaan päätyttyä kokopäiväisenä siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta, tai osittaisena siihen asti, kun lapsi päättää toisen kouluvuotensa (ks. liite 1).

## 3.1 Isien perhevapaat rekisteritietojen perusteella<sup>6</sup>

Isien perhevapaiden käyttö on muuttunut 1990-luvulla ja 2000-luvun alussa. Isyysvapaan käyttö yleistyi lähes jatkuvasti 1990-luvulla. Kun vuonna 1991 isyysvapaalla oli 45 % isistä, luku oli vuonna 2000 jo 63 % ja vuonna 2006 70 % (päättäneistä vanhempainrahakausista laskettuna). Vanhempainvapaalla olleiden isien osuus vaihteli 1990-luvulla 1,4 %:n ja 3,5 %:n välillä ilman mitään selvää muutossuuntaa. Noin neljännes kaikista isistä ei pidä mitään perhevapaata (Hämäläinen & Takala 2007, 27).

2000-luvun alun muutokset ovat paljolti johtuneet vuonna 2003 voimaan tulleesta uudistuksesta, jolla isälle annettiin oikeus pidennettyyn isyysvapaaseen, jos hän piti vähintään kaksi viimeistä vanhempainvapaan viikkoa. Sen jälkeen isällä oli bonuksena oikeus kahteen lisävapaaviikkoon. Uudistuksen jälkeen varsinkin isien vanhempainvapaan käyttö yleistyi. Kun vuonna 2002 vain 2,6 % isistä piti vanhempainvapaata vuonna, luku oli jo 11,9 % vuonna 2007. Samaan aikaan isyysvapaalla olleiden isien osuus nousi 67,4 %:sta 71,2 %:iin.

Uudistus vaikutti myös siihen, kuinka pitkiä isien perhevapaat ovat. Vain isyysvapaalla olleet isät pitivät jonkin verran pidemmän isyysvapaan kuin sama ryhmä ennen uudistusta; etenkin yli kaksi viikkoa pitkät isyysvapaat yleistyivät. Uudistuksen jälkeen vanhempainvapaalla olleet isät olivat lähinnä niitä, jotka pitivät täsmälleen isäkuukauden verran vapaata (2 + 2 viikkoa), mutta eivät enempää. Sen sijaan pidempää vanhempainvapaata pitävien isien lukumäärää uudistus ei lisännyt. Uudistus vaikutti siis niin, että standardimittaisten, isälle nimettyjen vapaiden käyttö lisääntyi. (Hämäläinen & Takala 2007.) Tästä johtuu se tilastoista näkyvä seikka, että isien pitämien keskimääräisten vanhempainvapaiden kesto lyheni: ”uudet vanhempainvapaalle tulijat” olivat lähes kaikki niitä, jotka rajoittivat vapaansa keston isäkuukauteen, jolloin päivien keskiarvo pieneni – vaikka pitkällä vanhempainvapaalla olleet isät olivat vapaalla suurin piirtein entiseen tapaan.

---

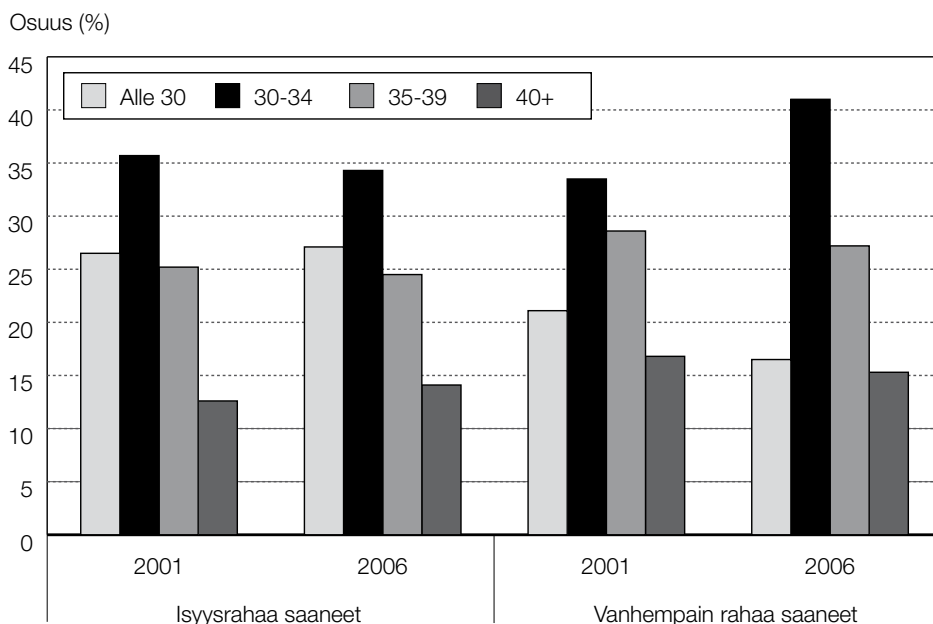
6 Tämän luvun on kirjoittanut ja siinä esitetyt laskelmat laatinut Pentti Takala.

Vuonna 2003 perhevapaita käyttäneistä isistä vanhempainvapaalla olleet isät olivat uudistuksen jälkeen jonkin verran vanhempia kuin ne isät, jotka olivat vain perinteisellä (1–18 arkipäivän mittaisella) isyysvapaalla (Takala 2005).

Kelan rekisteritietojen perusteella on hankalaa arvioida erilaisten taustatekijöiden merkitystä miesten perhevapaiden käytölle, koska rekisteristä puuttuvat ne, jotka eivät ole lainkaan käyttäneet isyys- tai vanhempainvapaata. Näin ollen seuraavaksi kuvattavat muutokset voivat osittain johtua väestötason muutoksista ikärakenteessa, syntyvyydessä, muuttoliikkeessä ja ammattirakenteessa.

Uusimpien rekisteritietojen mukaan (kuvio 3) isyysrahaa saaneiden isien ikärakenne oli suurin piirtein samanlainen ennen ja jälkeen uudistuksen. Vanhempainrahan saajista sen sijaan nuorimman ja kahden vanhimman ikäluokan osuudet pienenevät ja 30–34-vuotiaiden osuus puolestaan lisääntyi selvästi. Isäkuukauden valinneet isät kuuluivat useimmiten juuri tähän ikäryhmään.

**Kuvio 3.** Isien päättäneet isyys- ja vanhempainrahakaudet ikäryhmittäin 2001 ja 2006 (%)



Lähde: Kelan rekisteritiedot.

Isyysrahaa saaneiden isien ammatillinen tausta on muuttunut melko vähän vuodesta 2001 vuoteen 2006 (taulukko 10). Osa muutoksista selittyy yleisellä ammattirakenteen muutoksella; esimerkiksi teollisen työn tekijöiden osuus pienentyi jonkin verran.

Vanhempainrahaa saaneiden isien ammatillinen tausta sen sijaan muuttui enemmän. Perhevapaaudistuksen jälkeen yrittäjien osuus putosi puoleen entisestä, ja vastaavasti palkansaajien osuus nousi. Yrittäjistä varsinkin muut kuin maa- ja

metsätalousyrittäjät käyttivät vähän uutta isäkuukautta. Palkansaajista erityisesti hallinto- ja toimistotyötä tekevät isät ovat lisänneet osuuttaan vanhempainrahan käyttäjinä. Myös teknisen, tieteellisen, lainopillisen, humanistisen ja taiteellisen työn tekijät ovat lisänneet osuuttaan.

**Taulukko 10.** Isien päättäneet isyys- ja vanhempainrahakaudet ammatti-ase-  
man ja ammatin mukaan ammatissa toimineista vuosina 2001 ja 2006 (%)

	Isyysrahaa saaneet		Vanhempainrahaa saaneet	
	2001	2006	2001	2006
<b>Yrittäjät tai ammatin harjoittajat</b>	<b>8,9</b>	<b>7,5</b>	<b>11,3</b>	<b>5,6</b>
Maa- ja metsätalousyrittäjät	3,0	2,3	2,7	2,4
Muut yrittäjät	5,9	5,1	8,6	3,2
<b>Palkansaajat</b>	<b>90,7</b>	<b>92,3</b>	<b>88,3</b>	<b>94,2</b>
Tekninen, tieteellinen, lainopillinen, humanistinen ja taiteellinen työ	20,1	23,4	25,5	30,9
Terveystyö, sosiaalialan työ	3,6	4,0	5,2	7,1
Hallinto- ja toimistotyö	10,2	11,5	10,4	16,0
Kaupallinen työ	7,7	7,6	5,7	6,1
Maa- ja metsätaloustyö, kalastus	1,5	1,3	1,3	0,8
Kuljetus- ja liikennetyö	6,6	6,4	5,9	4,3
Teollinen työ, koneenhoito, kaivos- ja louhintatyö sekä rakennustyö	34,1	31,3	25,8	21,7
Palvelutyö ym.	7,0	6,9	8,7	7,4
<b>Muut ammatissa toimineet</b>	<b>0,4</b>	<b>0,2</b>	<b>0,3</b>	<b>0,2</b>
<b>Kaikki</b>	<b>100 (34518)</b>	<b>100 (36319)</b>	<b>100 (1165)</b>	<b>100 (5473)</b>

Lähde: Kelan rekisteritiedot.

Isyysrahaa saaneiden isien jakauma asuinalueen maakunnan mukaan on pysynyt suurin piirtein samana vuodesta 2001 vuoteen 2006. Sen sijaan vanhempainrahaa saaneiden isien alueellisessa jakaumassa on tapahtunut selvempiä muutoksia. Vanhempainvapaan käyttö on lisääntynyt ennen kaikkea Uudellamaalla ja vähentynyt eniten Varsinais-Suomessa.

Kelan rekisteritietojen perusteella miesten vanhempainvapaan käyttö näyttäisi olevan yleisintä yli 30-vuotiaiden, asiantuntijatehtävissä toimivien, uusmaalaisten isien keskuudessa.

## 3.2 Isyysvapaan pitäminen väestökyselyn valossa

Koska perhevapaatutkimuksen otos poimittiin perhevapaita käyttäneiden rekisteristä, kyselyyn vastanneista isistä 99 % oli pitänyt isyysvapaata. Sen sijaan äideistä 82 % kertoi puolisonsa olleen isyysvapaalla. Näistä isistä kaksi kolmesta oli isyysvapaalla täydet 3 viikkoa Kelan rekisteritiedon mukaan. Kaikista kyselyyn vastanneiden äitien puolisoista 29 % ei pitänyt isyysvapaata, 46 % piti kolme viikkoa ja 25 % sitä vähemmän.

Koska isistä ei ole saatavissa tietoa vapaata käyttämättömistä isistä, voidaan isyysvapaan pitämisen ja pitämättä jättämisen taustatekijöitä tarkastella ainoastaan äitien vastausten perusteella. Taulukossa 11 on verrattu äitien puolisoita, jotka ovat

pitäneet isyysvapaata niihin puolisoihin, jotka eivät ole sitä pitäneet. Isyysvapaan pitämisen yleisyydessä ei ole juurikaan eroa isän sosioekonomisten ominaisuuksien perusteella (taulukko 11, äitien sarake). Isyysvapaan pitäminen ei myöskään vaihtelee äidin sosioekonomisten ominaisuuksien mukaan.

Isäaineiston perusteella on verrattu täyden isyysvapaan pitäneitä niihin isiin, jotka valitsevat lyhyemmän isyysvapaan (taulukko 11, isien sarake). Maksimimittaisen isyysvapaan pitäminen oli kyselyyn vastanneilla isillä yleistä: reilu kaksi kolmannesta isistä oli saanut isyysrahaa kolmen viikon ajan. Korkeintaan viikon mittaisen isyysvapaan oli pitänyt vain pari prosenttia isistä. Täysimittaiset isyysvapaat olivat yleisempiä yhden kuin useamman lapsen isillä, mutta isän koulutuksella, ammattiasemalla tai ansiotasolla ei ollut yhteyttä isyysvapaan pituuteen. Opiskelijat samoin kuin yrittäjät olivat työssäkäyviä tai työttömiä isiä useammin saaneet isyysrahaa kolmen viikon ajan. Toisin kuin ansiotyö, opiskelu tai yritystoiminta ei isyysrahakauden aikana välttämättä keskeydy, ja sitä on helpompaa tehdä myös kotoa käsin.

**Taulukko 11. Isyysvapaan pitäminen (%)<sup>1</sup>**

	Äidit: puoliso isyysvapaalla % (N)	Isät: 3 viikkoa isyysvapaalla % (N)
kaikki	71 (1435)	68 (1056)
<i>lasten lukumäärä</i>		
1	73 (411)	77 (302) **
2	70 (648)	65 (445)
3+	70 (368)	63 (309)
<i>vastaajan ikä</i>		
alle 30	70 (489)	72 (210)
30–39	71 (809)	68 (650)
40+	71 (122)	66 (186)
<i>vastaajan tuloviidennes</i>		
1	72 (263)	68 (206)
2	70 (262)	62 (207)
3	70 (263)	70 (207)
4	72 (263)	70 (207)
5	71 (264)	73 (208)
<i>isän ammatillinen koulutus</i>		
ei koulutusta	65 (106)	65 (83)
ammattikoulu tai -kurssi	71 (528)	69 (356)
opisto tai amk	69 (444)	66 (381)
yliopisto	75 (246)	69 (234)
<i>isän ammattiasema</i>		
työntekijä	69 (592)	68 (411)
alempi toimihenkilö	78 (102)	66 (110)
ylempi toimihenkilö	72 (485)	68 (381)
<i>isän työmarkkina-asema</i>		
työssä toisen palveluksessa	70 (1064)	67 (890)*
yrittäjä	70 (179)	74 (140)
opiskelija	80 (55)	82 (33)
työtön	77 (31)	47 (15)

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.000 (ero kunkin muuttujan ryhmien välillä tilastollisesti merkitsevä)

<sup>1</sup> Taulukon prosenttiluvut kertovat äitien sarakkeessa, kuinka suuri osa esim. yhden lapsen isistä piti isyysvapaata. Vapaan pitämättä jättäneiden isien osuuden voi laskea vähentämällä taulukossa annetun luvun sadasta. Isien sarakkeen luvut kertovat, kuinka suuri osa esim. yhden lapsen isistä piti 3 viikkoa isyysvapaata. Lyhyemmän isyysvapaan pitäneiden osuuden voi laskea vähentämällä taulukossa annetun luvun sadasta.



## Miksi isä piti isyysvapaata?

Isyysvapaata pitää enemmistö isistä, mutta motiivit ja perustelut isyysvapaan pitämiseksi samoin kuin syyt olla pitämättä isyysvapaata voivat olla monenlaisia. Kaikkein yleisimmin isät vastasivat jääneensä isyysvapaalle, koska se tuntui oikealta ja itsestään selvältä (taulukko 12). Näin vastasi kolme isää neljästä iästä, koulutustasosta tai lasten lukumäärästä riippumatta. Korkeammin koulutetuilla isillä halu tutustua vauvaan ja vanhemmuuden kokeminen yhteisenä asiana olivat muita isiä yleisempiä perusteluita isyysvapaalle. Vähemmän koulutetut isät jäivät useammin isyysvapaalle yhtäältä auttaakseen puolisoa, toisaalta jossain määrin myös voidakseen olla pois töistä tai totutellakseen uuteen tilanteeseen.

**Taulukko 12.** Isyysvapaan pitämiseen liittyviä tekijöitä<sup>1</sup> koulutuksen mukaan (%)

	kaikki isyysvapaalla olleet (N=1023)	akateeminen tutkinto (N=231)	muut (N=792)
Isyysvapaa tuntui oikealta ja itsestään selvältä	76	79	74
Halusin auttaa puolisoa	53	45	55**
Halusin tutustua vauvaan	49	53	48
Pidin vanhemmuutta yhteisenä asiana	41	47	39*
Halusin käyttää lakisääteisen oikeuteni	35	33	36
Halusin pitää lomaa töistä	18	10	21***
Halusin totutella uuteen tilanteeseen	16	8	18***
Jäin isyysvapaalle puolison vaatimuksesta	3	1	4*
Sain ystävien kokemuksista kannustusta isyysvapaan pitämiseen	1	1	1
Muu syy	2	1	2

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.000 (ero akateemisesti koulutettujen ja muiden isien välillä tilastollisesti merkitsevä)

1 Vastaaja on voinut valita kolme tärkeintä tekijää.

Kyselyyn vastanneista isistä vain 15 (2 %) kertoi, ettei ollut pitänyt isyysvapaata vuonna 2004 syntyneen lapsensa syntymän jälkeen. Näiden isien syitä isyysvapaan pitämättä jättämiselle olivat ettei isä ollut lapsen syntymän aikaan työelämässä, talouden kärsiminen, vuosiloman pitäminen isyysvapaan sijaan tai työkiireet. Kukaan näistä isistä ei kokenut, että isyysvapaan esteenä olisi ollut sen paremmin työnantajan kuin puolisonkaan kielteinen suhtautuminen vapaan pitämiseen. Kukaan ei myöskään ollut sitä mieltä, ettei isyysvapaata tarvitse pitää koska lapsenhoito kuuluu äidille. Vastaajien joukkoon ei osunut ketään, jolla lapsen äidistä erillään asuminen olisi estänyt isyysvapaan pitämisen.

Äitien mukaan puolison isyysvapaan yleisimpiä esteitä olivat yhtäältä työkiireet, toisaalta se, ettei isä ollut lainkaan työelämässä (taulukko 13). Osa koki myös, että perheen talous olisi kärsinyt, jos isä olisi pitänyt isyysvapaata. Työkiireet mainitsivat muita useammin puolison isyysvapaan esteeksi yli kolmikymppiset äidit samoin kuin ne, jotka itse olivat kotona hoitamassa 2-vuotiaista lasta.

**Taulukko 13. Isyysvapaan esteitä äitien mukaan (%)**

	Puoliso ei pitänyt isyysvapaata (N=239)
Ei ollut työelämässä	29
Perheen talous olisi kärsinyt	22
Oli lomalla	13
Työkiireet estivät vapaan pitämisen	37
Työnantaja ei pitänyt mahdollisena	5
Isän mielestä lapsenhoito kuuluu äidille	5
En halunnut puolisoni jäävän isyyslomalle	3
Muu syy	18

Isyysvapaalla olleista isistä 87 % oli saanut pelkästään isyyspäivärahaa; sekä isyys-että vanhempain- ja bonusisyysrahaa oli saanut 12 % (bonusisyysrahaa ei voi saada, jollei ole saanut myös vanhempainrahaa). Pelkän isyysvapaan pitäminen oli yleisempää pienituloisimpien ja työntekijäasemassa olevien isien keskuudessa, kun taas keski- ja hyvätuloiset toimihenkilöisät olivat useammin pitäneet isyysvapaan lisäksi myös vanhempain/bonusvapaata. Isän koulutuksen merkitys oli erityisen selvä: akateemisen tutkinnon suorittaneista isistä alle viidesosa oli pitänyt vain isyysvapaata.

### 3.3 Isän vanhempainvapaa ja bonusvapaa

#### **Vanhempainvapaan käyttäjät**

Kyselyyn vastanneista isistä 13 % oli ollut vanhempainvapaalla; joka kymmenennen äidin puoliso oli jakanut vapaan (taulukko 14). Vanhempainvapaata jaettiin muita enemmän perheissä, joissa vanhemmat olivat korkeasti koulutettuja ja keskitai hyvätuloisia. Lasten lukumäärällä ei ollut yhteyttä isän vanhempainvapaan pitämiseen.

**Taulukko 14.** Isän vanhempainvapaan ja bonusvapaan käyttö sosioekonomisen taustan mukaan (%)

	Isät vanhempainvapaalla		Isät bonusvapaalla	
	%	N	%	N
Kaikki	13	(1058)	11	(1058)
<i>Lasten lukumäärä</i>				
yksi lapsi	13	(302)	11	(302)
2	15	(444)	12	(444)
3+	10	(310)	8	(310)
<i>Ikä</i>				
alle 30-v	9	(209)*	6	(210)*
30+	14	(835)	12	(835)
<i>Isän koulutus</i>				
akateeminen tutkinto	19	(234)**	17	(235)**
opisto- tai amk-tutkinto	13	(381)	11	(381)
ammattikoulu	9	(355)	7	(355)
ei ammatillista koulutusta	8	(83)	7	(83)
<i>Äidin koulutus</i>				
akateeminen tutkinto	19	(280)*	17	(280)**
opisto- tai amk-tutkinto	11	(481)	10	(481)
ammattikoulu	9	(199)	7	(199)
ei ammatillista koulutusta	11	(74)	8	(74)
<i>Ammattiasema</i>				
työntekijä	11	(411)	9	(411)*
alempi toimihenkilö	9	(109)	7	(109)
ylempi toimihenkilö	16	(380)	14	(381)
<i>Tuloviidennes</i>				
1	5	(206)*	4	(206)*
2	13	(208)	11	(207)
3	13	(206)	11	(206)
4	15	(207)	13	(207)
5	16	(208)	14	(208)
<i>Työnantajasektori</i>				
yksityinen sektori	11	(813)*	10	(813)*
julkinen sektori	17	(151)	15	(151)
<i>Toimipaikan koko</i>				
pieni (1–29)			8	(474)
keskisuuri (30–99)			11	(193)
suuri (100+)			14	(330)

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

Kun isän ikä, koulutus, ammattiasema ja työnantajan sektori sekä puolison ammatillinen koulutus otetaan yhtä aikaa huomioon, isän vanhempainvapaata selittävät yhtäältä hänen ikänsä (vanhemmat isät pitävät vanhempainvapaata hieman nuoria isiä enemmän) sekä puolison koulutus: mitä korkeampi ammatillinen koulutus äidillä on, sitä todennäköisemmin isä pitää vanhempainvapaata (taulukko 15). Tulotason tai lapsiluvun ottaminen mukaan analyysiin ei muuta asiaa.

**Taulukko 15.** Logistinen regressio: Isä piti vähintään 2 viikkoa vanhempainvapaata (Kelan rekisteritieto kyselyyn vastanneista) / sosioekonomiset tekijät

	B	Sig.	Exp(B)
sosio-ekonominen asema	-,025	,738	,976
ikä	,037	,042	1,038
puolison ammatillinen koulutus	,205	,040	1,227
ammatillinen koulutus	,128	,272	1,136
työnantajana julkinen sektori	,245	,347	1,277
vakiotermin	-4,306	,000	,013

N = 876, df = 5, X<sup>2</sup> = 18,3, Sig = .003, R<sup>2</sup> = .039

### Bonusvapaan pitämisen esteet

Bonusvapaan pitämättä jättämisen syitä koskevaan kysymykseen vastasi niin pieni määrä isiä, ettei jakauma ole edustava. Siksi taulukossa 16 syitä on kuvattu äitien puolisoistaan antamien vastausten perusteella, jolloin vastaukset kattavat sekä isät, jotka eivät ole pitäneet mitään vapaita että isät, jotka ovat olleet vain isyysvapaalla tai vain vanhempainvapaalla.

**Taulukko 16.** Syitä jättää bonusvapaa pitämättä koulutuksen mukaan (%)

	kaikki äidit (N=1175)	akateeminen tutkinto (N=237)	muut (N=930)
äiti oli jäämässä kotiin kotihoidon tuen turvin	48	50	48
emme tienneet bonusvapaaoikeudesta	20	12	22**
bonusvapaan pitäminen ei ollut taloudellisesti mahdollista	24	19	26*
isä ei pitänyt bonusvapaata tarpeellisena	12	14	11
äiti ei pitänyt bonusvapaata tarpeellisena	12	14	11
isä arveli vapaan vaikuttavan kielteisesti työtehtävien hoitoon	8	13	7**
emme ehtineet ilmoittaa ajoissa bonusvapaan käytöstä	4	5	3
isän työnantaja suhtautui bonusvapaalle jäämiseen kielteisesti	2	2	2
isä ei ollut työelämässä	7	4	8*
muu syy	12	20	10

(\*) p<.10, \*\*\* p<.000 (ero akateemisesti koulutettujen ja muiden välillä)

Yleisimmin esitetty syy bonusvapaan pitämättä jättämiseen oli se, että vanhempainvapaalla oleva äiti oli jäämässä kotihoidon tuen turvin kotiin, jolloin isän bonusvapaalle ei ollut käytännön mahdollisuutta.<sup>7</sup> Toiseksi yleisimpiä olivat taloudelliset esteet, monissa perheissä ei myöskään ollut tiedetty bonusvapaasta. Noin joka kymmenennessä perheessä joko isä tai äiti ei ole pitänyt bonusvapaata tarpeellisena. Vajaa kymmenesosa isistä arveli vapaalla olevan kielteisiä seurauksia työelleen; yhtä usein isä ei voinut hyödyntää bonusvapaata, koska ei ollut työelämässä. Kielteinen

<sup>7</sup> Kyselyajankohtana vuonna 2006 isän oli pidettävä bonusvapaa heti äidin vanhempainvapaan jälkeen. Vuoden 2007 alusta on ollut mahdollista pitää bonusvapaa puolen vuoden kuluessa vanhempainvapaan päättymisestä.

suhtautuminen työpaikalla mainittiin bonusvapaan esteeksi vain harvoin. Muun syyn kertoneista 144 äidistä (liite 3) 21:lla esteenä oli puolison yrittäjäys, 19:lla isän työkiireet, työjärjestelyt tai työn luonne. Muita isän työhön liittyviä syitä, kuten sijaisen puute, työnantajan vaihtuminen tai vakituisen työsuhteen puuttuminen, mainitsi 9 vastaajaa. Työttömyys tai lomautus esti bonusvapaan pitämisen 16 vastaajan kohdalla, opiskelu oli esteenä viiden vastaajan puolisoilla. Kymmenen äitiä kertoi, että lomat tai joustavat työajat mahdollistivat isän kotona olemisen muutenkin. Kymmenkunta äitiä kertoi pitäneensä vapaat itse; toisaalta myös isä koko vanhempainvapaan pitäjänä tai isän jääminen myöhemmin hoitovapaalle mainittiin syinä. Ajankohta ei ollut sopiva vapaan pitämiseksi yhdeksän vastaajan tapauksessa. Järjestelmän hankaluuteen viittasi seitsemän vastaajaa: vapaa täytyy pitää tietyinä aikana, siihen liittyy turhaa paperisotaa tai vapaan anominen on vaikeaa.

Vastaajien perusteluissa oli joitakin eroja sosioekonomisen taustan mukaan. Korkeakoulututkinnon suorittaneet äidit kertoivat muita useammin puolisonsa arvelleen bonusvapaan vaikuttavan kielteisesti työtehtävien hoitoon. Vähemmän koulutetut puolestaan pitivät useammin bonusvapaata taloudellisesti mahdottomana tai he eivät olleet tienneet oikeudesta bonusvapaaseen. Vähemmän koulutettujen äitien puoliset olivat myös kaksi kertaa useammin työelämän ulkopuolella.

### Mitä äidit tekivät isän ollessa bonusvapaalla?

Sekä isien että äitien vastausten perusteella tavallisinta oli, että äiti oli isän bonusvapaan aikana vuosilomalla, näin kertoi runsas kolmasosa isistä ja kaksi viidestä äidistä (taulukko 17). Isistä kolmannes, äideistä runsas neljännes kertoi äidin olleen töissä isän bonusvapaan aikana. Muutama äiti oli siirtynyt opiskelemaan. Neljännes äideistä käytti isän bonusvapaaajaksoa erilaisin muin tavoin. Isien avovastausten perusteella ”muuta” tehneet puoliset olivat useimmiten kotiäitinä tarkemmin määrittelemättä, joidenkin mukaan puoliso hoiti lapsia isän bonusvapaan aikana. Kahdeksan isän puoliso oli ollut kotona ilman korvausta tai palkattomalla vapaalla, muutama isä mainitsi puolison olleen palkallisella virka- tai säästövapaalla. Työttömänä työnhakijana oli ollut 20 isän puoliso. Yksittäisissä tapauksissa puoliso oli osa-aikatyössä tai työskenteli yrittäjänä kotona. Avovastauksen kirjanneista äideistä valtaenemmistö (32) oli ollut kotona isän bonusvapaan aikana, 6 oli ollut työttömänä.

**Taulukko 17.** Mitä äidit tekivät isän bonusvapaan aikana (%)

	isien vastaukset (N= 110)	äitien vastaukset (N=155)
oli töissä	34	27
opiskeli	4	4
oli vuosilomalla	36	43
oli töissä ja lomalla	2	3
muu	24	25
yhteensä	100	100

Äitien toiminnassa bonusvapaan aikana ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja koulutuksen mukaan. Isän bonusvapaa ei siis heijastu esimerkiksi korkeammin koulutettujen naisten yleisempänä paluuna työhön heti vanhempainvapaan jälkeen, vaikka vanhempainvapaan jakaminen puolestaan lyhentää äitien kotihoidon tuen käyttöä. Lähes merkitsevä tilastollinen ero sen sijaan on siinä, että useammin työssä ovat jo isän bonusvapaan aikana yrittäjä-äidit sekä ylemmät toimihenkilöäidit – he ovat niitä, joiden joko on vaikea olla poissa työstä pitkään tai joille työ on vetovoimatekijä.

Työmarkkina-aseman vakiintuneisuus heijastuu siinä, että nuoret ja esikoisen äidit opiskelivat muita useammin isän bonusvapaan aikana, kun taas kolmekymppiset ja sitä vanhemmat äidit olivat muita useammin vuosilomalla: heillä siis oli työpaikka odottamassa.

Vähintään joka toisessa perheessä äiti oli bonusvapaan aikana isän kanssa yhtä aikaa kotona. Näin ollen bonusvapaa ei ainakaan vuonna 2006 käytössä olleessa muodossa ollut kovin toimiva keino isien itsenäisen vanhemmuuden rakentamiseen: kun bonusvapaa oli pidettävä heti vanhempainvapaan päättyessä, äideillä ei juuri ollut muuta mahdollisuutta kuin olla kotona, mikäli halusivat jäädä hoitovapaalle/kotihoidon tueksi bonusvapaan jälkeen.

### 3.4 Vanhempainvapaan jakamiseen omassa perheessä vaikuttaneita tekijöitä

Vanhempainvapaata jaettiin isän ja äidin kesken noin joka kymmenennessä perheessä. Vapaan jakaminen on yleistynyt verrattuna viiden vuoden takaiseen. Tämä johtuu pitkälti siitä, että isät saivat vuonna 2003 oman ”isäkuukautensa”, jonka käyttö edellyttää että isä pitää myös ”perinteistä” vanhempainvapaata. Isien lisääntynyt vanhempainvapaan käyttö liittyy nimenomaan bonusvapaan käyttöön (ks. luku 3.1).

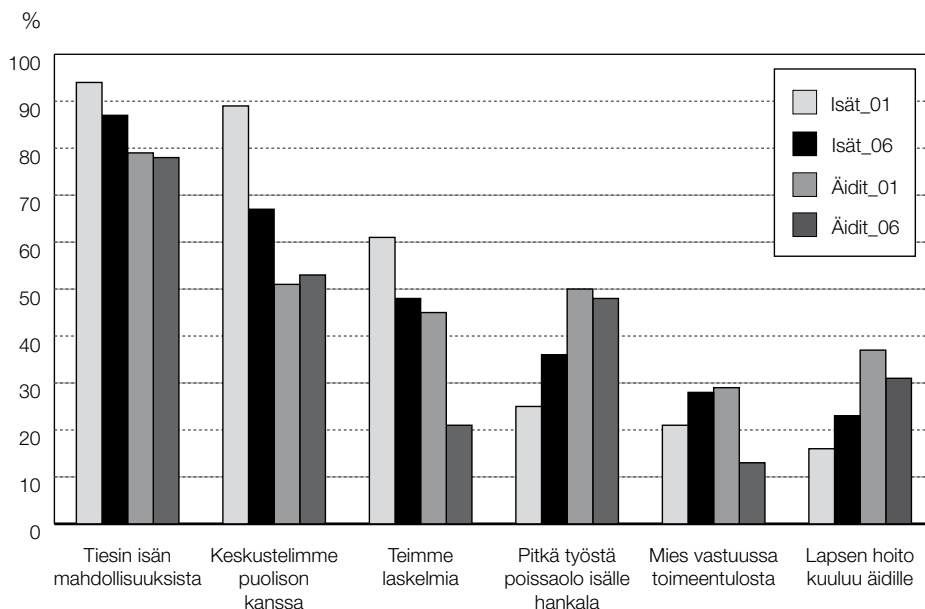
Vanhempien esittämissä perusteluissa vapaan jakamiselle omassa perheessä on tapahtunut jonkin verran muutoksia. Vapaata jakaneista vanhemmista valtaosa kertoo tienneensä isän mahdollisuuksista (kuvio 4). Ilmeisesti ne, jotka eivät itse alun perin tienneet, kuulivat asiasta puolisoltaan tai muulta taholta, koska jakamiseen on sitten lähdetty. Isien vastauksista ilmenee, että keskustelu vapaan jakamisesta puolison kanssa on jonkin verran vähentynyt verrattuna viiden vuoden takaiseen tilanteeseen. Kaksi isää kolmesta kertoi käyneensä puolison kanssa keskustelua asiasta, äideistä näin kertoi vain puolet. Tämä saattaa liittyä siihen, että isäkuukausi on nimenomaan isälle tarkoitettu, eikä sen pitämisestä tarvitse neuvotella samalla tavalla kuin periaatteessa kummalle tahansa vanhemmista tarkoitettun ”perinteisen” vanhempainvapaan pitämisestä.

Laskelmien tekeminen siitä, miten isän vapaajakso vaikuttaisi perheen talouteen, on vähentynyt entisestään. Vapaata jakaneissa perheissä isistä vajaa puolet oli tehnyt laskelmia, äideistä vain viidennes. Ilmeisesti näissä perheissä muut vanhempainvapaaseen liittyvät näkökohdat olivat tärkeämpiä kuin taloudelliset tekijät. Vapaata

jakaneet äidit kokivat myös aiempaa harvemmin, että mies olisi päävastuussa perheen toimeentulosta tai nainen päävastuussa lasten hoitamisesta.

Vaikka isät olivat jääneet vanhempainvapaalle, heidän ajatuksensa miehen taloudellisesta vastuusta perheestä oli jonkin verran yleistynyt verrattuna viiden vuoden takaiseen. Vanhempainvapaata jakaneilla isillä oli myös lisääntynyt kokemus siitä, että työstä poissaolo olisi hankalaa; runsas kolmasosa isistä oli vuonna 2006 tällä kannalla. Työstä poissaolon hankaluus ei vanhempainvapaata pitäneillä isillä ollut yhteydessä ammattiasemaan, tuloihin tai siihen, työskentelikö isä yksityisellä tai julkisella sektorilla. Äidit katsovat isän työtilanteen hankaloittavan vanhempainvapaan pitämistä isä itseään useammin. Työtilanne ja perheen talous olivat näissä perheissä kuitenkin sallineet isän vanhempainvapaan pitämisen, tosin useimmiten varsin lyhyenä.

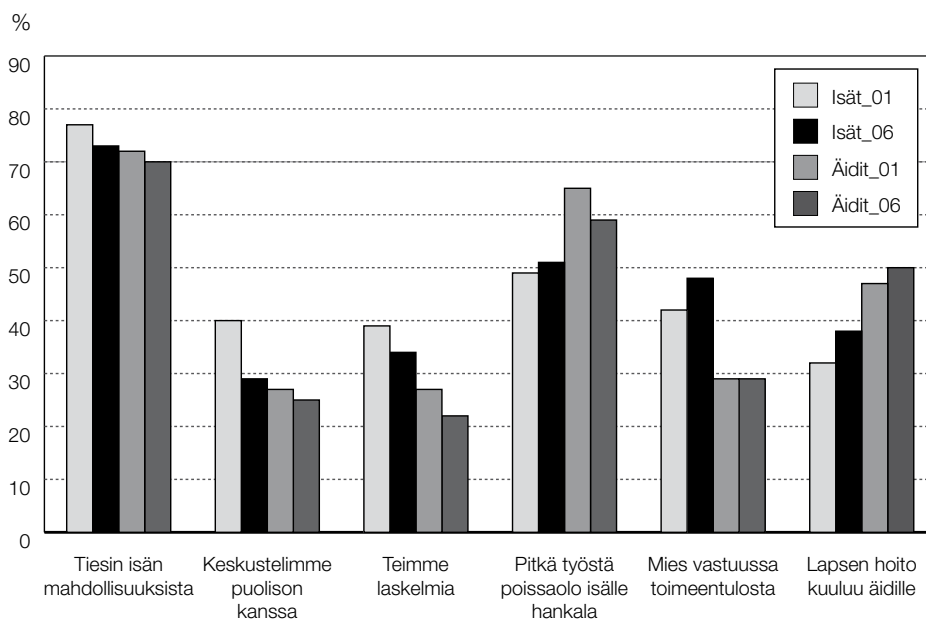
**Kuvio 4.** Vanhempainvapaan jakamiseen vaikuttaneita tekijöitä vuosina 2001 ja 2006 perheissä, joissa isä pitänyt vähintään 2 viikkoa vanhempainvapaata



Perheissä, joissa vanhempainvapaata ei jaettu, vaan äiti piti koko vapaan, on melko usein tiedetty isän mahdollisuuksista ja niistä on jonkin verran keskusteltukin (kuvio 5). Vain kolmannes isistä ja viidesosa äideistä kertoo, että perheessä on tehty myös laskelmia siitä, miten isän mahdollinen vapaa vaikuttaisi perheen talouteen. Sekä keskustelu että laskelmien tekeminen oli selvästi harvinaisempaa näissä perheissä kuin vanhempainvapaata jakaneilla puolisoilla. Keskustelu ja laskelmat olivat myös vähäisempiä kuin viisi vuotta aiemmin – ratkaisu lienee aiempaa itsestään selvempi myös näissä perheissä, ja talous vanhempainvapaan jakamatta jättämiselle entistä

merkitykseltömämpi seikka, ellei se sitten vaikuta oletuksena. Laskelmien tekeminen ei vaihdellut isän tai äidin ammattiaseman mukaan. Isistä laskelmia kertoivat tehneensä muita enemmän suurempituloiset.

**Kuvio 5.** Vanhempainvapaan jakamiseen vaikuttaneita tekijöitä vuosina 2001 ja 2006 perheissä, joissa äiti piti koko vanhempainvapaan



Vanhempainvapaata jakamattomissa perheissä korostui paitsi isän työtilanteen, myös hänen kokemansa elätysvastuun merkitys. Puolet isistä kertoi, että pitkä työstä poissaolo olisi ollut hankalaa, ja yhtä monen mielestä vapaan käyttöön omassa perheessä vaikutti isän päävastuu perheen toimeentulosta. Hankalinta poissaolo oli nelikymppisille isille, yksityisellä sektorilla työskenteleville sekä toimihenkilöasemassa oleville. Sekä kaikkein pienituloisimmat että suurituloisimmat kokivat pitkän työstä poissaolon hankalammaksi useammin kuin keskituloiset isät.

Vanhempainvapaata jakamattomien alempien toimihenkilömiesten vastauksissa korostui isän elätysvastuu useammin kuin ylemmillä toimihenkilöillä tai työntekijöillä. Vastaavasti kaikkein ylimpään tuloviidennekseen kuuluvat isät korostivat omaa elätysvastuutaan muita vähemmän ja toiseksi ylimpään viidennekseen kuuluvat kaikkein eniten yhdessä alimman tuloviidenneksen miesten kanssa.

Myös äitien kokema hoivavastuu näyttää olevan esteenä vanhempainvapaan jakamiselle – puolet vanhempainvapaan kokonaan pitäneistä äideistä piti sitä perusteluna omalle ratkaisulleen. Äidin hoivavastuun merkitys näkyi erityisesti työntekijäasemassa olevien äitien vastauksissa. Äitien keskuudessa äidin hoivavastuuta samoin kuin isän elätysvastuuta vanhempainvapaan jakamiseen liittyvinä tekijöinä



korostivat eniten ne, joilla oli vähiten ammatillista koulutusta ja/tai jotka kuuluivat alimpaan tuloviidennekseen.

Vanhempainvapaata jakaneiden ja jakamattomien perheiden välillä oli selviä eroja vapaan käytön perusteluissa. Valtaosassa perheitä isän mahdollisuudet pitää vapaita olivat tuttuja, mutta asia oli kuitenkin tutumpi niissä perheissä, joissa isä on pitänyt ainakin jonkin verran vanhempainvapaata. Puolisoiden välinen keskustelu vapaan jakamisesta oli kaksi kertaa yleisempää silloin jos vapaa oli jaettu kuin jos äiti oli pitänyt koko vapaan – tosin isien kertoman mukaan keskustelu oli yleisempää kuin äitien kokemana.

Taloudellisia laskelmia oli tehty useammin silloin, kun vapaa oli jaettu vanhempien kesken; laskelmat siis pikemminkin rohkaisevat vapaan jakamiseen kuin todentavat sen oletettuja taloudellisia esteitä. Pitkän töistä poissaolon hankaluus oli keskeisempi tekijä niille isille, jotka eivät ole olleet vanhempainvapaalla, kun taas vapaata pitäneet isät harvemmin ilmoittivat tämän syyn vaikuttaneen vanhempainvapaan jakamiseen.

Kiinnostavaa on, että isien käsitykset sukupuolistuneesta vastuunjaosta perheessä olivat muuttuneet perinteisempään suuntaan. Riippumatta siitä, oliko vanhempainvapaata jaettu, isät pitivät entistä useammin lasten hoitoa äideille kuuluvana ja varsinkin perheen toimeentuloa isälle kuuluvana vastuuna. Tosin vapaalla itse olleet isät olivat edelleen vuonna 2006 lähes puolta muita isiä harvemmin tällä kannalla. Vapaata jakaneet äidit puolestaan pitivät selvästi entistä harvemmin perinteisiä sukupuolistuneita vastuuta tärkeänä omassa perheessään.

Sekä 2001 että 2006 viidesosa vapaata jakaneista äideistä kuului ”perinteisten” joukkoon, joka piti sekä äidin hoivavastuun että isän elätysvastuun ensisijaisuutta tärkeinä vanhempainvapaan jakamiseen vaikuttavina tekijöinä. Kaksi äitiä viidestä ei puolestaan esittänyt kumpaakaan perustelua omille valinnoilleen. Viidesosa totesi, ettei äidin hoivavastuuseen yhdistynyt isän elätysvastuu.

Isillä ”perinteisten” osuus oli lisääntynyt sekä vapaata jakaneilla (kuudesosasta neljäsosaan) että jakamattomilla (viidesosasta reiluun neljäsosaan) ja ”ei-perinteisten” osuus puolestaan vähentynyt. Vapaata jakaneista isistä kuitenkin yhtä suuri osuus kuin äideistäkin (40 %) katsoi, ettei perinteisellä sukupuolistuneella vastuunjaolla ollut omassa perheessä keskeistä sijaa.

Edellä luvussa 3.3. todettiin, että isän vanhempainvapaata selittävät yhtäältä hänen ikänsä (vanhemmat isät pitävät vanhempainvapaata hieman nuoria isiä enemmän), toisaalta puolison koulutus (mitä korkeampi koulutus äidillä, sitä todennäköisemmin isä pitää vanhempainvapaata). Kun otetaan huomioon sukupuolistunutta vastuunjakoa perheessä kuvaavat vastaajien perustelut vapaan jaolle (taulukko 18), ei äidin koulutustasolla enää ole merkitystä.

**Taulukko 18.** Logistinen regressio: Isä piti vähintään 2 viikkoa vanhempainvapaata (Kelan rekisteritieto kyselyyn vastanneista) / sosioekonomiset ja ideologiset tekijät

	B	Sig.	Exp(B)
ikä	,038	,037	1,039
puolison ammatillinen koulutus	,142	,159	1,153
ammatillinen koulutus	,155	,184	1,167
työnantajana julkinen sektori	,145	,582	1,156
sosio-ekonominen asema	-,032	,667	,968
äidin hoivavastuu	-,381	,155	,683
isän elätysvastuu	-,578	,024	,561
vakiotermi	-3,889	,000	,020

N = 876, df = 7,  $X^2 = 30,1$ , Sig. = .000,  $R^2 = .063$

Isän vanhempainvapaan käyttöä ennustavat ainoastaan hänen ikänsä sekä kokemuk-  
sensa itsestään perheen pääasiallisena elättäjänä. Ne isät, joiden mielestä mies on  
ensisijaisesti vastuussa perheen toimeentulosta, ovat muita isiä vähemmän toden-  
näköisesti pitäneet vanhempainvapaata riippumatta iästä, koulutustasosta, ase-  
masta tai tuloista. Sen sijaan isien käsitykset äidin mahdollisesta päävastuusta  
lapsen hoitajana eivät merkitsevästi liity hänen todennäköisyyteensä pitää itse  
vanhempainvapaata.

### 3.5 Vanhempien näkemyksiä keinoista edistää isien perhevapaiden käyttöä

#### **Vanhempainvapaan käyttöä edistävät tekijät**

Vanhempainvapaan jakamista isän ja äidin kesken on viime vuosina pyritty monin  
tavoin edistämään. Keinoja ovat olleet yhtäältä asennekampanjointi ja tiedotus niin  
valtiovallan kuin työmarkkinajärjestöjenkin toimesta ja sekä perheiden että työpaik-  
kojen suuntaan. Toisaalta vapaata on pidennetty isän osuudella ja sen käyttöä jous-  
tavoitettu eri tavoin. Taloudellisista keinoista isien kannustamiseen vapaalle keskus-  
teltiin useita vuosia, ennen kuin ansiosidonnaisen päivärahan korvaustasoa nostet-  
tiin vuoden 2007 alusta.

Näistä vaihtoehtoista kyselyyn vastanneet pienten lasten vanhemmat mainitsivat  
selvästi useimmin suuremman päivärahan parhaana keinona edistää vanhempainva-  
paan jakamista äitien ja isien kesken (taulukko 19).<sup>8</sup> Eri perhevapailla olleiden isien  
vastaukset erosivat jonkin verran tämän vaihtoehdon kohdalla: vain isyysvapaalla  
olleet isät pitivät muita tärkeämpänä suurempaa päivärahaa ja isäkuukaudella olleet  
isät – jotka olivat itse jo jakaneet vanhempainvapaata – pitivät sitä vähemmän tär-  
keänä kuin muut; tosin se oli myös tässä ryhmässä useimmin valittu vaihtoehto.

8 Kysely tehtiin vuonna 2006, jolloin vanhempainrahan laskentaperusteet olivat olleet samat 10 vuotta. Työtuloihin perus-  
tuvien vanhempainrahojen korvausprosentteja nostettiin vuoden 2007 alussa. Vähimmäismääräinen vanhempainraha  
nousi 15,20 euroon vuoden 2005 alussa.

**Taulukko 19.** Vanhempien näkemyksiä vanhempainvapaan jakamista edistä-  
vistä keinoista (%)<sup>9</sup>

	Äidit (1361)	Isät (962)
Vanhempainvapaalta pitäisi maksaa nykyistä suurempaa päivärahaa <sup>8</sup>	49	53
Vanhempainvapaata tulisi pidentää	32	19
Vanhempainvapaan jakamisen mahdollisuudesta tulisi tiedottaa tehokkaammin	18	18
Työnantajien tulisi suhtautua myönteisemmin vanhempainvapaaseen	16	10
Nuorten miesten käsityksiä vanhemmuudesta tulisi muokata jo koulussa	10	6
Nuorten naisten käsityksiä vanhemmuudesta tulisi muokata jo koulussa	4	2

Suurempi päiväraha oli erityisesti vähemmän koulutettujen ja pienituloisten vanhempien mielestä paras keino edistää vanhempainvapaan jakamista äidin ja isän kesken; äideistä tämä keino korostui myös työntekijäasemassa olevilla, isistä puolestaan monilapsisten perheiden isillä.

Äideistä kolmannes halusi vanhempainvapaaseen pidennystä, isät näkivät vapaan pidentämisen ja paremman tiedotuksen yhtä usein tärkeimmäksi keinoksi edistää tasaisempaa vanhempainvapaan jakamista; lähes joka viides isä mainitsi nämä keinot. Yhden lapsen isät ehdottivat vapaan pidennystä harvemmin kuin useamman lapsen isät. Vanhempainvapaan pidentämistä pitivät hyvänä keinona erityisesti ne isät, jotka olivat itse olleet vanhempainvapaalla. Äideistä vapaan pidentämistä painottivat erityisesti akateemisesti koulutetut ja parempituloiset äidit. Tiedotuksen merkitystä painottivat vähemmän koulutetut äidit ja isät korkeakoulutettuja enemmän.

Akateemisesti koulutetut äidit puolestaan painottivat muita useammin työnantajien myönteistä suhtautumista. Isistä vain joka kymmenes oli sitä mieltä, että työnantajien myönteisempi suhtautuminen vanhempainvapaaseen olisi tärkeä keino edistää sen jakamista. Vain muutama prosentti niin äideistä kuin isistäkin katsoi, että nuorten miesten ja naisten vanhemmuuskäsitysten muokkaaminen koulussa olisi hyvä keino muuttaa asenteita ja käyttäytymistä. Näiden valintojen kohdalla isät eivät eronneet toisistaan vapaalajin, iän tai koulutuksen mukaan. Sen sijaan nuorten miesten ja naisten käsityksiä vanhemmuudesta toivoivat muokattavaksi muita harvemmin monilapsisten perheiden isät, muita useammin puolestaan alimpaan tuloviidennekseen kuuluvat äidit.

### **Kuinka suuri päivärahan tulisi isien mielestä olla?**

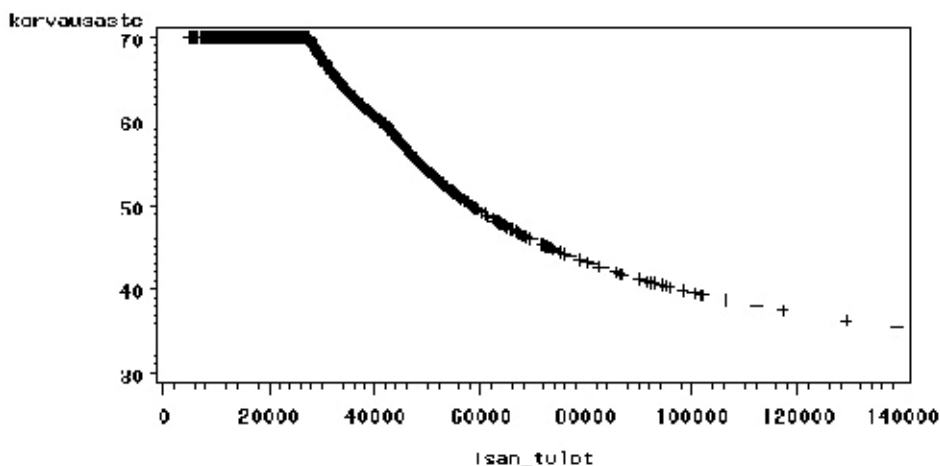
Isyys- ja vanhempainvapaiden ajalta maksettava päiväraha määräytyy vapaata edeltävien tötulojen mukaan (ks. liite 1). Suomalaisen järjestelmän erikoisuus on se, että tulojen noustessa korvausaste asteittain pienenee, sen sijaan päivärahalla ei

<sup>9</sup> Vastausten prosenttiosuudet eivät summaudu sataan, koska osa vastaajista on valinnut useampia vaihtoehtoja. Yhdistettäessä äiti- ja isäaineistot äitien ja isien näkemysten erojen tilastollisen merkitsevyyden laskemiseksi aineistoihin kadon aiheuttamien vinoutumien vuoksi (ks. liite 2) lasketut painot katoavat eivätkä prosenttiluvut enää ole samat kuin taulukossa 18. Näkemysten erot ovat tilastollisesti merkitseviä suhtautumisessa kaikkiin muihin vanhempainvapaan jakamisen edistämisen keinoihin paitsi nuorten naisten käsitysten muokkaamiseen.

ole kattoa, kuten monissa muissa maissa. Vuonna 2004 korvausasteen ensimmäinen taite oli 26 720 euron vuosituloissa, jotka ylittävistä tuloista päivärahan korvausaste oli 40 prosenttia. Toinen taite oli 41 110 euron vuosituloissa, jotka ylittävistä tuloista korvausaste oli 25 prosenttia.

Tutkimuksen otokseen kuuluvien isien rekisteritietojen perusteella laskettuna ansiosidonnaisten päivärahojen bruttokorvausaste<sup>10</sup> laski tulojen noustessa kuvion 6 osoittamalla tavalla:

**Kuvio 6.** Isien päivärahan korvausaste isän työtulojen mukaan vuonna 2004 (%)



Käyttäjien kannalta korvausasteen aleneminen tulojen noustessa vaikuttaa samaan tapaan kuin muissa Pohjoismaissa käytössä oleva tulokatto, jota suuremmat tulot eivät enää lisää päivärahan tasoa. Vuonna 2004 päivärahojen korvausaste oli Suomessa pienempi kuin muissa Pohjoismaissa hieman yli 30 000 euron vuosituloihin asti. Sitä suuremmista tuloista suomalaisten korvausaste oli jonkin verran suurempi lukuun ottamatta päivärahan korvausastetta Norjassa, jossa korvausaste oli 100 prosenttia yli 40 000 euron vuosituloihin asti (Hytti 2004).<sup>11</sup> Erot johtuvat lähinnä siitä, millä tulotasolla päivärahan korvausaste alkaa pienentyä (oli syy taitteissa tai tulokatossa). Muissa Pohjoismaissa tulokaton soveltaminen merkitsee hyvätuloisille vanhemmille kuitenkin sitä, että korvausaste pienenee tulojen noustessa nopeammin kuin suomalaisessa järjestelmässä. Toisaalta esimerkiksi Ruotsissa työnantajat korvaavat monilla aloilla palkan menetystä myös julkista järjestelmää täydentävillä yksityisvakuutuksilla.

<sup>10</sup> Tässä Pentti Takalan laatimassa kuviossa on käytetty bruttokorvausastetta, jossa ei näy verotuksen vaikutus. Verotuksen vaikutuksesta ks. Haataja & Mattila-Wirola 2006.

<sup>11</sup> Norjassa korvaus on 100 % jos valitsee alle vuoden pituisen vapaan, mutta 80 prosenttia, jos valitsee pidemmän 52 viikon vapaan (Haataja 2004).

Jos ajatellaan, että parempi päiväraha saisi suuremman joukon isiä vanhempainvapaalle, kuinka suuri päivärahan sitten pitäisi isien mielestä olla? Kyselyä tehtäessä ansiosidonnainen päiväraha oli keskimäärin noin 70 % lapsen syntymää edeltävistä työtuloista. Kaikista isistä neljännes tyytyi silloiseen tasoon tai jotkut jopa sitä alhaisempaankin korvaustasoon (taulukko 20). Noin 40 prosenttia isistä piti sopivana pientä, enintään 10 prosenttiyksikön korostusta päivärahaan ja kolmannes yli 80 prosentin korvaustasoa. Vain muutama isä esitti menetettyjen ansioiden täyttää korvaamista tai jopa sitä suurempaa korvausastetta.

**Taulukko 20.** Toivottu korvausaste isän pitämän perhevapaan lajin sekä koulutuksen mukaan (%)

	Toivottu korvausaste			Kaikki
	70 %	71–80 %	81+ %	
<i>Isän pitämä vapaa</i>				
Bonusvapaa	33	42	25	100 (99)
Isyy vapaa	26	41	33	100 (888)
Vanhempain vapaa	30	43	27	100 (119)
<i>Isän koulutus***</i>				
Akateeminen	38	41	21	100 (200)
Muu	23	41	36	100 (691)
<i>Isän tuloviidennes***</i>				
alin	38	32	30	100 (172)
2	15	45	40	100 (169)
3	24	42	34	100 (185)
4	24	41	35	100 (175)
ylin	31	46	23	100 (177)
Kaikki	26	41	32	100 (896)

\*\*\* p<.000 (ero koulutuksen ja tulojen mukaan tilastollisesti merkitsevä)

Toiveet vanhempainrahan korvaustasosta eivät vaihdelleet kovin paljoa sen mukaan, mitä vapaata isä oli pitänyt. Bonusvapaalla olleet (isäkuukauden pitäneet) isät olivat hieman muita tyytyväisempiä nykyiseen tasoon, ja heissä oli vähiten niitä, jotka esitivät yli 10 prosenttiyksikön korotusta. Selvempiä erot ovat isän koulutus- ja tulotason mukaan: korkeammin koulutetut samoin kuin hyvätuloisimmat isät olivat muita tyytyväisempiä vallitsevaan korvaustasoon, kun taas pienituloiset toivoivat parempaa korvaustasoa. Tämä ei tosin päde kaikkein pienituloisimpiin – heillä ei välttämättä ole ansiotuloja, joiden perusteella päiväraha maksetaan.

Kun verrataan isien toiveita korvausasteesta heidän saamiensa päivärahojen todellisiin korvaustasoihin, havaitaan, että päivärahan korvausasteen ollessa matala – eli kun isän tulot ovat suhteellisen korkeat – isät olivat kuitenkin keskimääräistä tyytyväisempiä nykyiseen korvausasteeseen ja toivoivat keskimääräistä harvemmin huomattavaa korvausasteen korotusta (taulukko 21). Korvausaste näyttää siis sellaisenaan selittävän huonosti ainakin isän vanhempainvapaan pitämistä.

**Taulukko 21.** Isien toivoma vanhempainpäivärahojen korvausaste todellisen korvausasteen mukaan (%)

	Toivottu korvausaste			Kaikki
	70 %	71–80 %	81+ %	
Todellinen korvausaste				
70 %	26	40	34	100
60–69 %	22	44	34	100
Alle 60 %	36	43	21	100
Kaikki	26	41	32	100

Pieni poikkeus tähän säännönmukaisuuteen tulee näkyviin eri henkilöstöryhmiin kuuluvilla isillä. Kaikkein tyytymättömmimpiä nykyiseen korvaustasoon ovat johtajat, joista juuri kenellekään ei riitä nykyinen korvaustaso, ja joista yli kolmannes toivoi yli 80 prosentin korvausastetta (tosin tässä ryhmässä on vain 30 vastaajaa). Toiseksi tyytymättömin ryhmä ovat työntekijät, joista lähes 40 prosenttia haluaisi suurta korotusta, mutta kuitenkin 20 prosenttia tyytyy nykyiseen tasoon. Toimihenkilöryhmistä sen sijaan noin kolmannes tyytyy nykyiseen korvausasteeseen.

### Bonusvapaan käyttöä edistävät tekijät

Bonusvapaan käyttämistä edistävästä keinoista parhaimpana joka kolmas isä ja lähes puolet äideistä piti sitä, että isäkuukausi ei nykyiseen tapaan lyhentäisi äidin pitämää vanhempainvapaata (taulukko 22). Pelkällä isyysvapaalla olleet isät olivat muita isiä useammin tätä mieltä. Joka kolmas isistä oli myös sitä mieltä, että paras keino kannustaa isiä isäkuukauden pitämiseen olisi päivärahan korottaminen; äideistä näin ajatteli viidennes. Tämän vaihtoehdon kohdalla isäryhmien väliset erot olivat huomattavia. Vain isyysvapaalla olleista isistä 36 prosenttia piti suurempaa päivärahaa tärkeimpänä, kun isäkuukauden pitäneistä isistä vastaava osuus oli vain 18 prosenttia (vanhempainvapaalla olleista isistä osuus oli tältä väliltä).

**Taulukko 22.** Vanhempien näkemykset bonusvapaan käyttämistä edistävästä keinoista (%)<sup>1</sup>

	Isät (1013)	Äidit (1316)
Bonusvapaan ei pitäisi lyhentää äidin vanhempainvapaata	36	47
Bonusvapaalta pitäisi maksaa nykyistä suurempaa päivärahaa	34	21
Bonusvapaasta tulisi tiedottaa tehokkaammin	24	27
Bonusvapaan ajankohta pitäisi voida valita joustavammin	20	25
Työnantajien tulisi suhtautua myönteisemmin bonusvapaaseen	6	9

<sup>1</sup> Vastausten prosenttiosuudet eivät summaudu sataan, koska osa vastaajista on valinnut useampia vaihtoehtoja.

Joka neljäs isä ja hieman useampi äiti oli sitä mieltä, että paras keino edistää bonusvapaan käyttöä on tehokkaampi tiedotus. Etenkin vanhempainvapaalla olleet isät ajattelivat näin; sen sijaan isäkuukauden pitäneet isät pitivät tätä vaihtoehtoa harvemmin tärkeänä. Joka viides isä ja joka neljäs äiti katsoi, että joustavuuden lisääminen bonusvapaan ajankohdassa olisi hyvä keino lisätä sen käyttöä. Tässä suhteessa isäryhmien väliset erot olivat suuret. Lähes puolet isäkuukauden pitäneistä isistä katsoi vapaan käytön joustavoittamisen olevan tärkeä keino – ehkä omasta kokemuksestaan; sen sijaan ainoastaan perinteisellä isyysvapaalla olleista isistä vain 17 prosenttia oli tällä kannalla. Työnantajien myönteisempää suhtautumista piti tärkeänä vain kuusi prosenttia isistä, eivätkä ryhmät tässä suhteessa eronneet toisistaan. Äideistäkin työnantajan asenteet mainitsi alle kymmenen prosenttia.

Korkeakoulututkinnon suorittaneet isät pitivät muita harvemmin tärkeänä tiedotuksen tehostamista. Sekä korkeakoulututkinnon että ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet olivat muita useammin sitä mieltä, että bonusvapaan ajankohdasta tulisi joustavoittaa. Sen sijaan enintään ammatillisen opiston suorittaneet isät pitivät tärkeänä kannustuskeinona päivärahan korotusta. Äidin koulutus liittyi isän vastauksiin vastaavalla tavalla.

Nuoret, alle 30-vuotiaat isät pitivät muita tärkeämpänä sitä, että bonusvapaasta tiedotetaan tehokkaammin. Vanhemmat, 35 vuotta täyttäneet isät taas korostivat sitä, että bonusvapaan ei pitäisi lyhentää äidin käytettävissä olevaa vanhempainvapaata.

Äidit olivat bonusvapaan käyttöä edistävien tekijöiden tärkeysjärjestyksestä hieman eri mieltä kuin isät. Äidit painottivat isiäkin enemmän sitä, että bonusvapaan ei pitäisi lyhentää äidin vanhempainvapaata. Äidit pitivät myös hieman useammin tärkeänä tiedottamisen tehostamista. Kolmantena äitien listalla oli bonusvapaan pitämisen ajankohdan joustavoittaminen, kun taas isien listalla joustavuus oli neljäntenä.

### 3.6 Vanhempainvapaan jakamiseen yleisellä tasolla liittyvät asenteet

Miten vanhemmat ajattelevat vanhempainvapaan jakamisesta yleensä (taulukko 23)? Vuonna 2001 noin puolet äideistä ja isistä kannatti isäkiintiön liittämistä vanhempainvapaaseen siten, että kausi pitenisä kiintiön verran. Kaksi vuotta myöhemmin tuli voimaan bonusvapaa, joka pidentäisi ansiosidonnaista vapaata kahdella vain isän käytettävissä olevalla viikolla. Vuonna 2006 vapaan pidentämistä edelleen isäkiintiöllä ei enää kannatettu kovin laajasti: noin neljännes isistä ja kuudesosa äideistä oli kiintiöidyn pidentämisen kannalla. Enemmistö pienten lasten vanhemmista piti sekä 2001 että 2006 hyvänä vallitsevaa vanhempainvapaakäytäntöä eli sitä, että äidit pitävät valtaosan vapaista. Kuitenkin hieman aiempaa suurempi osuus äideistä oli vuonna 2006 kriittisiä, isät puolestaan olivat hieman aiempaa tyytyväisempiä vallitsevaan tilanteeseen.

**Taulukko 23.** Vanhempien asenteet vanhempainvapaan käyttöä kohtaan 2001 ja 2006 (%)

	2001		2006	
	Äidit	Isät	Äidit	Isät
Vallitseva käytäntö on hyvä				
täysin samaa mieltä	29	24	23	27
osittain samaa mieltä	48	47	48	46
en osaa sanoa	7	13	8	12
osittain eri mieltä	13	17	18	12
täysin eri mieltä	3	4	3	3
Yhteensä	100	100	100	100
(N)	(3175)	(1371)	(1389)	(1005)
Vanhempainvapaata tulisi pidentää siten, että pidennys olisi vain isien käytettävissä				
täysin samaa mieltä <sup>1</sup>	30	31	4	9
osittain samaa mieltä	31	29	13	18
en osaa sanoa	22	21	29	36
osittain eri mieltä	9	9	26	19
täysin eri mieltä	7	11	28	20
Yhteensä	100	100	100	100
(N)	(3201)	(1377)	(1394)	(993)

\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05 (ero äitien ja isien välillä ko. vuonna tilastollisesti merkitsevä)

<sup>1</sup> Vuoden 2003 alusta tuli isille mahdollisuus bonusvapaaseen.

Vuoden 2006 kyselyssä pyydettiin vanhempia myös arvioimaan niitä muutoksia, joita perhevapaajärjestelmään oli tullut sitten aikaisemman kyselyn vuonna 2001 (taulukko 24). Isän bonusvapaan pidentämistä kannatti kaksi kolmesta isästä, mutta vain hieman alle puolet äideistä. Valtaosa sekä äideistä että isistä toivoi mahdollisuutta käyttää bonusvapaa selvästi nykyistä pidemmän ajanjakson puitteissa, aina siihen asti kun lapsi täyttää kaksi vuotta. Noin kaksi kolmesta vanhemmasta oli myös sitä mieltä, että vanhempainvapaan joustava käyttö lapsen kahden ensimmäisen ikävuoden kuluessa tulisi ulottaa molempiin vanhempiin. Ajatus osa-aikaisen vanhempainvapaan muuttamisesta niin, että sitä voisi käyttää vain toinen vanhemmista, ei saanut kannatusta kuin kolmannekselta äideistä ja isistä – lieneekö taustalla vähäinen kiinnostus osa-aikaisia vapaita kohtaan (ks. luku 6) vai ajatus ansio- ja hoivatyön tasaisesta jakamisesta vanhempien kesken.



**Taulukko 24.** Vanhempien käsityksiä vanhempainvapaan käytöstä vuonna 2006 (%)

Täysin tai osittain samaa mieltä	Äidit	Isät
(N)	(1435)	(1058)
Nykyinen käytäntö on hyvä	68	70
Vanhempainvapaata tulisi pidentää nykyisin ehdoin	79***	64
Vanhempainvapaakautta tulisi pidentää siten, että pidennys olisi vain isän käytettävissä	17***	25
Vanhempainvapaa tulisi jakaa kahteen yhtä pitkään kauteen, joista toinen olisi äidin ja toinen isän käytettävissä	15	15
Nykyisen pidennetyn isyysvapaan (bonusvapaa) tulisi olla pidempi	47***	63
Pidennetty isyysvapaa (bonusvapaa) tulisi voida pitää lapsen kahden ensimmäisen ikävuoden aikana	74	71
Molempien vanhempien tulisi voida jaksottaa vanhempainvapaata lapsen kahden ensimmäisen ikävuoden ajalle	61***	63
Osa-aikaisen vanhempainvapaan tulisi olla myös vain yhden vanhemman käytettävissä	37	35
Vanhempainvapaan tulisi olla vain äitien käytettävissä	4	4

\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05 (ero äitien ja isien välillä tilastollisesti merkitsevä)

## 3.7 Yhteenvetoa ja keskustelua

Isyysvapaasta on muodostunut ”jokamiehen joukkoliike”, sitä pitävät isät taustaan katsomatta. Täyden kolmen viikon isyysvapaan pitävät kuitenkin muita yleisemmin esikoisen isät, opiskelijat ja yrittäjät. Isyysvapaan pitämistä isät perustelevat ennen kaikkea sillä, että se tuntui itsestään selvältä ja oikealta.

Perusteluissa on kuitenkin vaihtelua koulutuksen mukaan: akateemisesti koulutetuilla isillä on muita useammin perusteena vanhemmuus yhteisenä asiana, ei-akateemisilla isillä puolestaan muita useammin puolison auttaminen, uuteen tilanteeseen totuttelu tai loman pitäminen työstä. Isiä estävät pitämästä isyysvapaata ennen kaikkea työkiireet, mutta myös se, että isä ei ole työelämässä tai hän arvioi perheen talouden kärsivän. Jotkut isät myös korvaavat isyysvapaan vuosilomalla.

Isyysvapaan pitämisellä näyttää olevan myönteisiä seurauksia parisuhteelle: jos isä pitää täydet kolme viikkoa isyysvapaata, parisuhteessa ollaan muita tyytyväisempiä molemminpuoliseen kunnioitukseen ja ymmärretyksi tulemiseen (isät) ja työnjakoon kotitöissä (äidit).

Miesten vanhempainvapaat ovat yleistyneet, mutta samalla niiden kesto on lyhennyt ja näyttäisi olevan vakiintumassa isälle nimettyyn isäkuukauteen. Vanhempainvapaata jakavat muita useammin korkeasti koulutetut äidit ja isät. Vanhempain- ja bonusvapaata pitävät useammin kolmi- kuin kaksikymppiset isät ja julkisella sektorilla työskentelevät isät useammin kuin muut. Muita harvemmin vanhempain- tai bonusvapaalle jäävät pienituloiset isät ja isät, jotka korostavat miehen elätysvastuuta perheestä. Kaikki seikat yhdessä huomioon otettaessa isän vanhempainvapaan

käyttöä ennustavat ainoastaan hänen ikänsä ja käsitys itsestä perheen elatuksesta vastaavana.

Isäkuukauden pitämisen esteinä erityisesti vähemmän koulutetut miehet mainitsevat äidin kotihoidon tuella tai hoitovapaalla olon; he painottavat myös taloudellisia ongelmia muita enemmän. Tiedon puute tällaisesta mahdollisuudesta on myös estänyt isiä pitämästä isäkuukautta. Akateemisesti koulutettujen isien joukossa on myös paljon niitä, jotka eivät pidä koko bonusvapaata tarpeellisena.

Isät kokevat pitkän poissaolon työstä aiempaa useammin hankalaksi, mutta vapaata jakamattomat isät vetoavat poissaolon hankaluuteen selvästi useammin kuin vanhempainvapaata pitävät isät – kysymys siis näyttäisi olevan ennakko-oleuksesta pikemmin kuin kokemuksesta.

Keskustelu vanhempainvapaan jakamisesta puolisoitten kesken ja laskelmien tekeminen jakamisen vaikutuksista on vähentynyt viiden vuoden kuluessa. Keskusteluja käydään ja laskelmia tehdään kuitenkin selvästi enemmän vapaita jakavissa perheissä kuin perheissä, joissa vapaata ei ole jaettu. Laskelmien tekeminen siis tuntuisi vakuuttavan siitä, että vapaan pitäminen on mahdollista.

Perinteinen sukupuolistunut ajattelu naisten ja miesten välisestä työnjaosta, jonka mukaan äiti vastaa lapsen hoidosta, isä perheen toimeentulosta, on vähentynyt äideillä, mutta lisääntynyt isillä viiden vuoden kuluessa. Vapaata jakaneet isät ajattelevat näin puolta harvemmin kuin ne, jotka eivät ole olleet vanhempainvapaalla.

## 4 Työyhteisö ja vapaiden pito työntekijän näkökulmasta

Vuoden 2004 tasa-arvobarometrin mukaan suomalaisten naisten suuri enemmistö arvioi, että työpaikan suhtautumisessa äitiys- tai vanhempainvapaalle jäämiseen ei ole lainkaan vaikeuksia. Samaan tapaan lyhyelle isyysvapaalle jääminen on miesten suuren enemmistön mielestä työpaikalla ongelmattonta. Sen sijaan miehet arvioivat pidemmälle vanhempainvapaalle jäämiseen liittyvän ongelmia erityisesti yksityisen sektorin työpaikoilla. Myös naisille pidempi hoitovapaa tuntui ongelmallisemmalta yksityisellä kuin julkisella sektorilla. (Melkas 2004, 30–31.)

Stakesin vuonna 2001 tekemän perhevapaakyselyn mukaan asenteet olivat noiden arvioiden suuntaisia: vain 5 prosenttia isistä ja 9 prosenttia äideistä oli kohdannut esimiehen kielteistä suhtautumista isyys- tai äitiysvapaan pitämiseen. Tilanteissa oli kuitenkin tärkeitä eroja. Naisista nuorempina äidiksi tulevien oli muita vaikeampi ottaa asia puheeksi, samoin korkeasti koulutetuille se oli muita hankalampaa. Tämä liittyi siihen, että nuoret ja korkeasti koulutetut naiset ovat muita useammin määräaikaissä työsuhteissa. Määräaikaisessa työsuhteessa oleville naisille oli selvästi vakinaisessa työsuhteessa olevia vaikeampaa ottaa äitiys- ja vanhempainvapaalle jääminen puheeksi työpaikalla: heistä vain 69 prosenttia oli kokenut asian helpoksi, kun vakinaisessa työsuhteessa olevista naisista 82 prosentille asiasta puhuminen oli helppoa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat naiset olivat myös saaneet esimiehiltään kielteisiä kommentteja äitiys- ja vanhempainvapaalle jäämisestä useammin (14 %) kuin vakituksessa työsuhteessa olevat (8 %). (Lammi-Taskula & Salmi 2005.) Korkeasti koulutetut naiset kertoivat työnantajan kielteisen suhtautumisen pitkiin perhevapaisiin vaikuttaneen vapaan käyttöön hieman muita yleisemmin. Asiantuntijatehtävissä oleville äideille pitkä työstä poissaolo oli hankalinta ja se oli vaikuttanut vapaan jakamiseen vanhempien kesken yhdellä viidestä vastaajasta (Lammi-Taskula 2004a).

Koska vain harvat isät pitävät vanhempainvapaata, se ei ole puheenaiheena työpaikoilla kovin usein. Vanhempainvapaan puheeksi ottamisen miehet kokivatkin vaikeaksi useammin kuin isyysvapaan. Vaikka vain yhdellä seitsemästä isästä oli ollut vaikeuksia keskustella vanhempainvapaasta työtovereiden ja esimiesten kanssa sen jälkeen, kun vapaan jakamisesta oli päätetty puolison kanssa, selvästi useampi mies (17 %) oli saanut kielteisiä kommentteja esimieheltään vanhempainvapaasta kuin isyysvapaasta (5 %). Myös miesten työtoverit kommentoivat kielteisesti vanhempainvapaalle jäämistä useammin (11 %) kuin isyysvapaalle jäämistä (4 %). Puolet niistä isistä, jotka eivät pitäneet vanhempainvapaata, sanoi, että olisi ollut vaikea olla poissa töistä pidempi vapaajakso. Niinpä he eivät olleet edes ottaneet asiaa puheeksi työpaikalla. Isien arvio poissaolon hankaluudesta perustui siis muualta kuin asian omakohtaisesta testaamisesta syntyneeseen käsitykseen. (Lammi-Taskula & Salmi 2005.) Akateemisesti koulutetuista isistä 60 prosenttia kertoi arvion

poissaolon ongelmista vaikuttaneen perheen ratkaisuihin vanhempainvapaan käytössä. Kelan tutkimuksessa valtaosa isistä piti kylläkin vapaista sopimista helppona, mutta osa raportoi esimiehen ensin haukkuneen tai myöhemmin luvanneen kosta poissaolon (Takala 2005).

Asenteiden voi olettaa muuttuvan yhtäältä työmarkkinatilanteen muuttuessa, toisaalta isien pidempien vapaiden yleistyessä. Myös työn ja perheen yhteensovittamisen tilanteiden ratkaisemisen ja tukemisen tuleminen entistä enemmän julkiseen keskusteluun voisi suunnata asenteita työpaikoilla myönteisemmiksi perhevapaista kohtaan. Tässä luvussa vertaamme esimiesten ja työtovereiden suhtautumista perhevapaalle jäämiseen viiden vuoden takaiseen tilanteeseen.

Työn vaatimukset saattavat heijastua siihen, että ne pidemmällä perhevapaalla olevat, joilla oli voimassa oleva työsuhde, pitivät varsin aktiivisesti yhteyttä työpaikalleen. Tarkastelemme tässä luvussa myös perhevapaalla olijoiden yhteydenpitoa työpaikalle sekä sitä millaiseen työpaikkaan he vapaalta palaavat.

Nykypäivän työelämän kiivas tahti ilmenee siinä, että työpaikalleen perhevapaalta palaava tulee usein muuttuneeseen työyhteisöön tai muuttuneisiin työtehtäviin. Stakesin perhevapaatutkimuksessa vuosilta 2001–2003 kolmasosa töihin palanneista naisista kertoi työpaikalla tapahtuneen organisaatiomuutoksia vanhempainloman tai hoitovapaan aikana, lähes yhtä monen naisen omista työtehtävissä oli tapahtunut muutoksia (Lammi-Taskula & Salmi 2005). Muutosten ja niihin perehdyttämisen nykytilannetta perhevapaalta palaavien näkökulmasta tarkastellaan myös tässä luvussa.

Perhevapaiden pidon on oletettu heijastuvan erityisesti naisten ammattitaitoon, pitäväthän he nimenomaan pidempiä vapaita. Aiemmassa tutkimuksessa isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olleet miehet olivat yllättävänkin laajasti sitä mieltä, että perhevapaalla olo ei vaikuta mitenkään heidän asemaansa ja etenemismahdollisuuksiinsa työelämässä: neljä viidestä oli tällä kannalla. Näinkin yleinen arvio perhevapaalla olon vähäisestä vaikutuksesta asemaan työelämässä liittyy siihen, että isien vapaat ovat pääasiassa lyhyitä isyysvapaita, pidemmällä vanhempainvapaalla olevista selvästi suurempi osuus eli joka neljäs arvioi vapaan heikentäneen tai heikentävän asemaansa. (Emt.) Tässä luvussa tarkennetaan kuvaa siitä, miten erilaisilla perhevapailla olleet äidit ja isät arvioivat vapaan pidon vaikuttaneen ammattitaitoonsa ja etenemismahdollisuuksiinsa työelämässä.

## 4.1 Ennen perhevapaata: suhtautuminen perhevapaalle jäämiseen

Koska miesten perhevapaat ovat työpaikoilla edelleen vähemmän itsestään selviä kuin naisten, voisi olettaa, että miehet kohtaavat perhevapaalle jäämistä suunnitellessaan ongelmia. Suurin osa isistä kuitenkin kokee, että isyysvapaa on ollut helppo ottaa puheeksi työpaikalla (taulukko 25). Enemmistö on myös saanut onnitteluja niin esimieheltä kuin työtovereiltakin, jälkimmäisiltä hieman enemmän. Kielteisiä

kommentteja isyysvapaalle jäämisestä on saanut kuulla vain muutama prosentti, esimiehiltä hieman työtovereita enemmän. Isyysvapaa oli helpompi ottaa puheeksi suurilla, yli sadan hengen työpaikoilla (99 %) kuin pienemmissä (94–96 %) organisaatioissa. Myös kielteisiä kommentteja isyysvapaastaan miehet saivat selvästi harvemmin suurilla työpaikoilla niin esimiehiltä (1 %) kuin työtovereiltakin (1 %). Vanhempainvapaa oli isien lähes yhtä helppo ottaa puheeksi kuin isyysvapaakin. Kielteisiä kommentteja vanhempainvapaalle jäämisestä tuli hieman yleisemmin, mutta harvemmin kuin viisi vuotta aiemmin. Vanhempainvapaan käyttäjiä on vuoden 2006 aineistossa kuitenkin niin vähän, että suhtautumisen ajallista muutosta on arvioitava varovasti, eivätkä erot erilaisissa organisaatioissa ole tilastollisesti merkitseviä.

Myös äitien enemmistölle äitiysvapaalle jääminen oli helppo ottaa puheeksi – tosin harvemmalle kuin isyys- tai vanhempainvapaan puheeksi otto isille. Onnittelevia äidit saavat osakseen niin esimieheltä kuin työtovereilta yhtä yleisesti kuin isät isyysvapaasta. Esimiesten kielteiset kommentit ovat harvinaisempia kuin isien jäädessä vanhempainvapaalle – liekö kyse siitä, että lapsi tulkitaan enemmän äidin asiakaksi? (Taulukko 25.) Toimipaikan koolla ei ole yhteyttä siihen miten esimiehet tai työtoverit suhtautuivat äitiys- tai vanhempainvapaaseen.

**Taulukko 25.** Suhtautuminen perhevapaalle jäämiseen työpaikalla vuosina 2001 ja 2006 (%)

	2001	2006
<i>Isyysvapaa</i>	(N = 908–1231)	(N = 590–931)
Helppo ottaa puheeksi	95	97
Esimies onnitteli	82	87
Työtoverit onittelivat	93	96
Kielteisiä kommentteja esimieheltä	7	5
Kielteisiä kommentteja työtovereilta	5	2
Määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu		1
Muita konkreettisia kielteisiä seurauksia		6
<i>Isät: vanhempainvapaa</i>	(N = 305–413)	(N = 104–156)
Helppo ottaa puheeksi	85	93
Esimies onnitteli		51
Työtoverit onittelivat		65
Kielteisiä kommentteja esimieheltä	21	9
Kielteisiä kommentteja työtovereilta	15	8
Määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu		2
Muita konkreettisia kielteisiä seurauksia		8
<i>Äidin äitiys- ja vanhempainvapaa</i>	(N = 1602–1841)	(N = 594–863)
Helppo ottaa puheeksi	80	83
Esimies onnitteli	82	85
Työtoverit onittelivat	96	94
Kielteisiä kommentteja esimieheltä	10	4
Kielteisiä kommentteja työtovereilta	9	7
Määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu		17
Muita konkreettisia kielteisiä seurauksia		13

Verrattuna viiden vuoden takaisin vastauksiin onnittelut isyysvapaan yhteydessä ovat entisestään yleistyneet kun taas kielteiset kommentit ovat vähentyneet erityisesti sukupuolirakenteeltaan tasapainoisissa työyhteisöissä. Valtiosektorilla työskentelevät isät ovat saaneet hieman muita useammin onnitteluja esimieheltään, ja tässä on tapahtunut selvä muutos myönteiseen suuntaan verrattuna viiden vuoden takaiseen tilanteeseen. Muuten erilaisilla työpaikoilla työskentelevillä isillä on hyvin samanlaisia kokemuksia työyhteisön suhtautumisesta isyysvapaaseen. Vuonna 2001 naisvaltaisilla työpaikoilla työskentelevät isät olivat saaneet muita vähemmän onnitteluja esimiehen taholta isyysvapaalle jäädessään, mutta vuonna 2006 ero on tasoittunut.

Toisin kuin vuonna 2001, äitien kokemuksessa äitiys- ja vanhempainvapaan puheeksi ottamisesta ei ole eroja äidin iän tai koulutuksen mukaan. Sen sijaan parivuotiaan kanssa edelleen kotona olevista äideistä ne, jotka olivat olleet määräaikaissa työsuhteessa ennen lapsen syntymää, raportoivat muita harvemmin (76 %) vapaalle jäämisestä kertomisen olleen helppoa ja muita useammin (13 %) esimiehen kommentoineen kielteisesti – ryhmä on kuitenkin niin pieni, että erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Myöskään esimiesten tai työtovereiden onnittelujen yleisyydessä ei ole eroja äidin työmarkkina-aseman mukaan.

Ongelmat määräaikaisen työsuhteen ja perhevapaalle jäämisen välillä ovat siis ehkä vähentyneet, mahdollisesti paremman työmarkkinatilanteen vuoksi, mutta ne eivät ole poistuneet: äideistä 17 % raportoi määräaikaisen työn päättymisestä äitiysvapaaseen.<sup>12</sup> Määräaikainen työsuhte ei saanut jatkoa äitiys- ja vanhempainvapaalle jäämisen takia selvästi useammin nuorilla, alle 30-vuotiailla äideillä (29 %) kuin sitä vanhemmilla. Myös vailla ammatillista koulutusta olevilla äideillä (25 %) ja akateemisesti koulutetuilla äideillä (21 %) oli tällaisia kokemuksia vertailuryhmää useammin, mutta tässäkin erot eivät aivan yllä tilastollisesti merkittäviksi.

Äitien äitiys- ja vanhempainvapaalle jäämisestä saamassa vastaanotossa on jonkin verran eroja sen mukaan millä sektorilla he työskentelevät tai millainen työpaikan henkilöstön sukupuolijakauma on. Äitien saamat kielteiset kommentit esimiehiltä ovat vähentyneet erityisesti yksityisen sektorin työpaikoilla, ja myös kunnissa. Valtiosektorilla sen sijaan kielteiset kommentit eivät ole vähentyneet ja esimiehet ovat onnitelleet perhevapaalle jääneitä äitejä harvemmin kuin viisi vuotta sitten. Miesvaltaisilla työpaikoilla työskentelevät äidit saavat vähemmän onnitteluja työtovereilta kuin naisvaltaisilla tai sukupuolirakenteeltaan tasapainoisilla työpaikoilla työskentelevät, ja myös vähemmän kuin aikaisemmin. Viisi vuotta sitten miesvaltaisten työyhteisöjen työtoverit kommentoivat muita enemmän kielteisesti äitien perhevapaita, mutta erot ovat vuoteen 2006 tultaessa tasaantuneet ja kielteiset kommentit vähentyneet. Tästä huolimatta naisainokainen miesvaltaisella alalla saa kielteisemmän vastaanoton kuin aikaisemmin, ja kielteisemmän kuin mies miesvaltaisella alalla.

---

12 Isistä 1 % kertoi määräaikaisen työsuhteen päättyneen isyysvapaan, 2 % vanhempainvapaan takia.

Työtovereiden tai esimiehen suhtautumisessa isien vanhempainvapaaseen ei ole havaittavissa suurempia eroja yksityisen ja julkisen sektorin välillä, eikä myöskään nais- ja miesvaltaisten tai sukupuolirakenteeltaan tasapainoisten työyhteisöjen välillä. Tämä johtuu osittain siitä, että vanhempainvapaata pitäneiden isien ryhmä on kovin pieni, eivätkä sektorien mahdolliset pienet erot siten ole tilastollisesti merkitseviä. Yli 90 % isistä kaikilla sektoreilla kertoo vanhempainvapaalle jäämisen olleen helppo ottaa puheeksi – ainoastaan naisvaltaisilla aloilla toimivat miehet kokevat asian helpoksi hieman muita harvemmin (84 %), mutta heitä on aineistossa vain vähän, joten ero ei ole tilastollisesti merkitsevä. Heitä lukuun ottamatta tilanne on myös parantunut viiden vuoden takaisesta. Vanhempainvapaasta puhumisen helppous on jo samalla tasolla isyyysvapaan kanssa, mikä ehkä on seurausta isäkuukauden yleistymisestä ja isien perhevapaiden käytön runsaasta esillä olostajulkisessa keskustelussa. Esimiesten onnitteluja sai kuitenkin vain noin puolet isistä, työtovereiden hieman useampi (ehkä onnittelut on saatu jo isyyysvapaalle jäädessä). Kielteisiä kommentteja niin esimieheltä kuin työtovereiltakin sai lähes 10 % isistä. Kielteiset kommentit esimiehiltä näyttäisivät hieman vähentyneen, työtovereiden suhtautumisessa muutos on epävarmempi. Tässäkin muuttamat naisvaltaisilla aloilla työskentelevät miehet raportoivat kielteisiä kokemuksia muita useammin.

Naisten jäämiseen hoitovapaalle suhtauduttiin myös pääosin myönteisesti. Valtaosa (91 %) äideistä kertoi, että asia oli helppo ottaa puheeksi. Siitä oli kuitenkin vaikeampi kertoa pienissä alle 30 henkilön toimipaikoissa (88 %) kuin keskisuurissa 30–99 henkilön (98 %) ja suurissa yli sadan henkilön toimipaikoissa (94 %). Kaksi kolmesta hoitovapaalle jääneestä äidistä kertoi, että esimies oli tyytyväinen hoitovapaaratkaisuun, vain 7 %:lla oli kokemuksia esimiehen tai työtovereiden kielteisistä kommentteista. Toimipaikan koko ei ollut yhteydessä saatuihin kommentteihin, eikä yksityisen ja julkisen sektorin toimipaikkojen tai sukupuolirakenteeltaan erilaisten toimipaikkojen välillä ollut eroja suhtautumisessa hoitovapaaseen.<sup>13</sup>

Vaikka suhtautuminen on äitien kokemuksen mukaan yleensä positiivista, 8 % sanoo hoitovapaalle jäämisen johtaneen määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättämiseen ja 14 % kertoo siitä olleen muita kielteisiä seurauksia. Kielteisiä seurauksia hoitovapaastaan oli kuvannut 61 vastaajaa (liite 4). Kokemukset olivat moniulotteisia. Tavallisinta oli, että työ päättyi joko määräaikaisen sopimuksen uusimatta jättämisen tai irtisanomisen vuoksi; kaksi vastaajaa oli joutunut lopettamaan yritystoimintansa. Työtehtävien muuttuminen tai siirtäminen muille, uuteen yksikköön siirtäminen, työjärjestelyjen muuttuminen huonommiksi, työn määrän lisääntyminen, sijaisiin liittyvät löytymis- ja pätevyysongelmat, työpaikan huono ilmapiiri ja palkankorotuksen saamatta jääminen kuuluivat äitien kielteisiin kokemuksiin hoitovapaan seurauksista.

---

13 Isät pitävät hoitovapaita niin vähän, että suhtautumista niihin ei voida tilastollisesti analysoida.

## 4.2 Perhevapaan aikana: yhteydenpito työpaikkaan

2000-luvun alussa yli puolet naisista oli oma-aloitteisesti puhelimitse yhteydessä työpaikalleen, työtoverit pitivät yhteyttä kahteen kolmesta, ja lähes joka kolmannelle soitteli myös esimies perhevapaan aikana. Miehistä hieman harvempi, vajaa puolet, oli puhelinyhteydessä työtovereidensa kanssa, mutta heistä runsaaseen kolmanneksen esimies oli puhelimitse yhteydessä. Vajaa kolmannes isistä ja viidennes äideistä käytti myös sähköpostia pysyäkseen ajan tasalla työpaikan asioista. Miehistä peräti neljännes kävi viikoittain työpaikalla perhevapaalla ollessaan, naiset tekivät niin selvästi harvemmin. Satunnaisesti sen sijaan työpaikalla kävivät useimmat perhevapaalla olevat, varsinkin naiset. (Lammi-Taskula & Salmi 2005.)

Viisi vuotta myöhemmin yhteydenpito vapaan aikana oli edelleen vilkasta (taulukko 26). Äideistä reilusti yli puolet soitteli itse työpaikalleen äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaan aikana. Esimieheltä yhteydenottoja puhelimitse sai kaksi viidestä. Työtovereiden yhteydenpito oli yleistä; lähes kolme neljästä äidistä sai soittoja työtovereiltaan. Sähköpostitse yhteyttä työpaikalle piti kaksi viidestä äidistä. Melko harva äiti kävi vapaalla ollessaan säännöllisesti työpaikallaan. Satunnaisia vierailuja sen sijaan teki neljä viidestä äidistä. Äitien yhteydenpito työpaikalle tuntuikin olevan enimmäkseen satunnaista yhteydenpitoa työtovereiden välillä.

**Taulukko 26.** Yhteydenpito työpaikkaan perhevapaan aikana 2006 (%) (vastauksina sekä jo työhön palanneet että vielä kotona olevat, joilla työsuhte voimassa)

	Äidit, äitiys- ja vanhempainvapaa	Isät, vain isyysvapaa	Isät, vanhempainvapaa
N	(591–643)	(676–758)	(103–114)
Esimies soitellut	39	30	33
Työtoverit soitelleet	72	53	54
Itse soitellut	61	36	41
Ollut sähköpostiyhteydessä	41	25	41
Käynyt työpaikalla viikoittain	3	10	9
Käynyt työpaikalla kuukausittain	11	12	16
Käynyt työpaikalla satunnaisesti	81	30	44

Isien yhteydenpito työpaikalle on harvinaisempaa kuin äitien. Kolmannekselle on soitellut esimies, hieman useampi soitteli itse työpaikalleen. Samoin kuin äideillä, useimmin yhteyttä pitivät työtoverit, puoleen isistä. Sähköpostilla yhteyttä piti neljännes vain isyysvapaalla olleista, mutta kaksi viidestä vanhempainvapaalla olleista isästä, siis yhtä moni kuin äideistä. Viikoittaiset käynnit työpaikalla näyttäivät olevan hieman yleisempiä isillä kuin äideillä, mutta koska isien vapaat kestivät pääosin vain joitakin viikkoja, tämä saattaa tarkoittaa vain yhtä, kahta käyntiä vapaan aikana



– siis satunnaista käyntiä, joita kertoo tehneensä vajaa kolmannes isyysvapaata pitäneistä ja selvästi useampi vanhempainvapaalla olleista isistä.

Sähköpostin avulla pidettävien yhteyksien osuus on korostunut viiden vuoden kuluessa, ne ovat kaksinkertaistuneet äideillä ja lisääntyneet selvästi myös vanhempainvapaalla olevilla isillä. Ehkä tämän yhteydenpitomahdollisuuden yleistymisen vuoksi vapaalla olijat tekevät viikoittaisia vierailuja työpaikallaan aikaisempaa selvästi harvemmin. Esimiesten yhteydenotot ovat yleistyneet naisten kohdalla; miesten vapaiden aikana esimiesten soittelu oli yhtä yleistä kuin viisi vuotta aiemmin.

Äidit pitivät sähköpostiyhteyttä työpaikalleen vapaan aikana valtiolla muita sektoreita enemmän. Kunta-alan naisvaltaisissa työyhteisöissä sähköpostia käytetään vähemmän, mikä saattaa liittyä esim. hoitotyön luonteeseen liikkuvana ja kiireisenä (Lehto & Sutela 2008, 67). Vapaalla olevat naiset kävivät työpaikallaan viikoittain tai kuukausittain yleisimmin yksityisellä sektorilla, harvimmin kunta-aloilla. Kunta-alan miehet puolestaan pitivät sähköpostiyhteyttä työpaikkaan enemmän kuin muilla sektoreilla. Esimiehet soittelivat yksityisen sektorin miesvaltaisilta työpaikoilta vapaalla olevista miehistä joka kolmannelle, kaksi kertaa yleisemmin kuin julkisella sektorilla. Äitien kohdalla vastaavaa eroa ei ollut, vaan kaikilla sektoreilla esimies soitteli noin kolmasosalle äideistä.

Mikäli esimies on ollut yhteydessä perhevapaalla olevaan työntekijään, yhteydenotot ovat sekä äitien että isien kohdalla liittyneet useimmiten työasioiden hoitamiseen, äideistä kahdella kolmesta ja isistä vielä useammalla, kolmella neljästä (taulukko 27). Seuraavaksi yleisimmin esimiehet ovat pitäneet yhteyttä muissa kuin työhön liittyvissä asioissa. Tämä saattaa viitata samantapaiseen satunnaiseen ja vapaa-muotoiseen yhteydenpitoon kuin muidenkin yhteydenpidon muotojen yhteydessä. Esimiehet ovat myös kannustaneet erityisesti äitejä palaamaan työhön; useampi kuin kaksi viidestä äidistä on saanut tämän tapaista ”kannustusta” esimieheltään. Isillä työhön paluuseen liittyi vajaa neljännes yhteydenotoista. Jälleen syynä lienee miesten lyhyet vapaat: kuten edellä todettiin, useimmilla työpaikoilla näytetään pärjäävän muutaman viikon ilman yhteydenpitoa perhevapaalla olevaan työntekijään. Työhön paluuta on vaadittu vain harvalta äidiltä ja isältä. Vapaan pidentämiseen liittyviä yhteydenottoja esimiehiltä äidit ja isät eivät juuri ole saaneet.

**Taulukko 27.** Esimiehen yhteydenotot perhevapaan aikana aiheittain 2006 (%)

	Äidit	Isät
N	(361–394)	(334–397)
Työasioiden hoitamiseen liittyviä	67	73
Työhön paluuseen kannustavia	43	23
Vapaan pidentämistä ehdottavia	3	1
Työhön paluuta vaativia	6	7
Vapaan pidentämiseen painostavia	0	0
Muuhun kuin työhön liittyviä	47	43

## 4.3 Perhevapaalta työhön: muutokset työssä ja perehdytys

Perhevapaalta aiempaan työpaikkaansa palanneista äideistä lähes puolet ilmoitti työpaikallaan tapahtuneen organisaatiomuutoksia vapaan aikana, työtehtäviin oli tullut muutoksia lähes kahdella viidestä äidistä (taulukko 28).

**Taulukko 28.** Muutoksia työpaikalla vapaan aikana, äidit 2006 (%)

	Kaikki	Työpaikan sektori			Työpaikan sukupuolirakenne			Työpaikan koko	
		Yksityinen	Kunta	Valtio	Naisala	Tasa-ala	Miesala	Pieni (alle 50)	(Keski) suuri (50+)
N	(357–358)	(177–178)	(107–108)	(37–39)	(187)	(126)	(37–38)	(227–228)	(121–123)
Organisaatiossa	48	53	39	49	45	52	49	40	61***
Työtehtävissä	37	42	25	51**	32	46*	34	30	52***

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001 (erot sektorin/sukupuolirakenteen/koon mukaan)

Yleisimmin muutoksia oli tapahtunut valtion ja yksityisen sektorin työpaikoilla sekä sukupuolirakenteeltaan tasaisilla työpaikoilla, joskin organisaatiomuutoksien osalta erot eivät yllä tilastollisesti merkitseviksi. Sen sijaan sekä organisaatiossa että työtehtävissä oli tapahtunut selvästi yleisemmin muutoksia, jos äiti työskenteli keski-suuressa tai suuressa organisaatiossa. Pienten, alle 50 työntekijän työpaikkojen äidit olivat selvinneet useammin ilman muutoksia.

Perehdyttäminen työssä tapahtuneisiin muutoksiin jäi pääasiassa työtovereiden tehtäväksi, näin tapahtui kolmella neljästä työhön palanneen äidin työpaikasta (taulukko 29). Viidennes työhönsä palanneista äideistä sai työnantajan järjestämää koulutusta ja viidennestä opasti tehtävässä toiminut sijainen. Kaksi kolmesta työhön palaajasta kertoi perehtyneensä muutoksiin omatoimisesti. Työtovereiden voimin tapahtuva perehdytys oli erityisen yleistä (94 %) valtiosektorin työpaikoilla. Työnantajan järjestämä koulutus oli yleisempää suuremmissa organisaatioissa.

**Taulukko 29.** Perehdytys mahdollisiin muutoksiin perhevapaalta palaavien äitien työpaikoilla 2006 (%)

N	289–314
Sijainen opasti	22
Työtoverit opastivat	76
Työnantaja järjesti koulutusta	21
Otti itse asioista selvää	62

Tulokset kuvaavat työelämän muutosten yleistymistä (vrt. Lehto & Sutela 2008, 45-47). Varsinkin organisaatiossa tapahtuneet muutokset olivat yleistyneet selvästi viiden vuoden kuluessa, ja myös vapaalla olijan tehtävien muuttuminen oli hieman yleisempää. Muutosten yleistyminen ei ole kuitenkaan lisännyt organisoitua vapaalta palaavien perehdyttämistä; muutoksiin opastaminen on edelleen ensi sijassa työtovereiden tai vapaalta palaavan itsensä harteilla, ja edelleen vain viidennes organisaatioista järjestää perehdytyskoulutusta perhevapaalta palaaville.

## 4.4 Arviot perhevapaan seurauksista mahdollisuuksille työelämässä

Perhevapaista käydyssä julkisessa keskustelussa on esitetty oletuksia, että (pitkän) perhevapaan pitäminen heikentää (naisten) mahdollisuuksia työelämässä, koska vapaita pitävien ammattitaito heikkenee, työ ja työtehtävät muuttuvat niin paljon, että työhön on pitkän tauon jälkeen vaikea palata, ja tuntuma työorganisaation muutoksiin heikkenee tai häviää. Kaikista näistä syistä erikseen tai yhteensä on arveltu perhevapaiden pitäjien etenemismahdollisuuksien työelämässä heikkenevän. Naisien palkkakehityksen on tuoreessa, laajaan rekisteriaineistoon perustuvassa tutkimuksessa todettu pitkän perhevapaan seurauksena jäävän jälkeen ainakin muutamaksi vuodeksi (Kellokumpu 2007, Napari 2007, Kellokumpu & Napari 2007, Lilja ym. 2007). Perhevapaakyselyssä tutkittiin käsityksiä vapaalla olon seurauksista ammattitaidolle, asemalle ja etenemismahdollisuuksille sekä työntekijöiden että työnantajan arvioimina (ks. luku 4.4 ja 5.3).

Puolet äideistä ei usko perhevapaan vaikuttaneen ammattitaitoonsa suuntaan taikka toiseen (taulukko 30). Harva, vajaa kymmenesosa, uskoo ammattitaitonsa kohentuneen jonkin verran, mutta juuri kukaan ei huomattavasti. Huomattavia muutoksia ei juuri arvioida myöskään vastakkaiseen suuntaan, mutta yhteensä kuitenkin neljännes arvioi ammattitaitonsa kärsineen perhevapaan aikana ainakin jonkin verran. Ammattitaidon muutoksia saattaa kuitenkin olla vaikea arvioida, sillä 15 % äideistä ei osannut sanoa kantaansa.

Isät ovat selvästi varmempia kannastaan ammattitaitonsa suhteen. Niitä, jotka eivät osanneet lainkaan arvioida kysymystä, oli vähemmän kuin äitejä. Valtaosa isistä, useampi kuin neljä viidestä, oli sitä mieltä, ettei perhevapaalla ole ollut minäkäänlaista vaikutusta ammattitaitoon. Ero äiteihin on huomattava, ja myös ymmärrettävä, sillä isien pitämät vapaat, myös vanhempainvapaat, ovat useimmiten vain muutamien viikkojen mittaisia.<sup>14</sup> Toisin kuin äideistä, isistä juuri kukaan ei arvioinut ammattitaitonsa kärsineen, harva toisaalta myöskään kohentuneen. Tosin vanhempainvapaalla olleista isistä hieman useampi uskoi ammattitaidon kohentuneen kuin vain isyysvapaata pitäneistä.

<sup>14</sup> Vanhempainrahaa saaneista isistä kaksi kolmesta oli pitänyt vapaata kaksi viikkoa. Keskimääräinen vapaan pituus oli 28,6 arkipäivää. Vanhempainvapaata pitäneiden vastaajien joukossa oli 5 % isiä, jotka olivat pitäneet sen kokonaan (158 arkipäivää).

**Taulukko 30.** Vapaalla olleiden arvio perhevapaan vaikutuksesta ammattitaitoonsa 2006 (%)

	Äidit	Isät, vain isyysvapaa	Isät, vanhempainvapaa
N	(1340)	(770)	(128)
Kärsinyt huomattavasti	4	0	0
Kärsinyt jonkin verran	20	1	2
Ei vaikuttanut	49	86	84
Kohentunut jonkin verran	9	3	6
Kohentunut huomattavasti	3	0	2
Ei osaa sanoa	15	10	6
Yhteensä	100	100	100

Perhevapaan vaikutusta asemaan ja etenemismahdollisuuksiin työelämässä oli sekä äitien että isien vaikeampi arvioida kuin muutoksia ammattitaidossa. Äideistä jopa reilu neljännes ei osannut sanoa, onko perhevapaalla ollut vaikutusta näihin asioihin (taulukko 31). Muuten arviot ovat samansuuntaisia kuin ammattitaidon suhteen, vaikkakin aseman heikentymistä äidit arvioivat tapahtuneen hieman useammin, paranemista harvemmin. Äideistä hieman useampi kuin kaksi viidestä ei usko perhevapaalla olleen vaikutusta asemaansa työelämässä. Kun ammattitaidossa arviointiin jonkin verran myös myönteisiä vaikutuksia, juuri kukaan ei usko asemansa ja etenemismahdollisuuksiensa parantuneen, kun taas reilu neljännes arvioi niiden heikentyneen: vajaa viidennes jonkin verran ja joka kymmenes huomattavasti.

Jälleen isät eroavat äideistä selvästi siinä, että jopa neljä viidestä isästä arvioi, ettei perhevapaalla ole ollut minkäänlaista vaikutusta asemaan ja etenemiseen työelämässä. Samoin kuin äidit, myöskään isät eivät usko asemansa ainakaan parantuneen. Heikentymistä arvioi tapahtuneen pelkkää isyysvapaata käyttäneistä isistä vain muutama prosentti, ja vanhempainvapaalla olleistakin ainoastaan joka kymmenes isä. Molemmissa ryhmissä on siis aiempaa selvästi vähemmän niitä, jotka arvioivat vapaalla olon vaikuttaneen kielteisesti mahdollisuuksiinsa työelämässä. On kuitenkin muistettava, että pidemmällä vanhempainvapaalla olleita isiä on vuoden 2006 aineistossa melko vähän, joten heidän osaltaan ajallisen muutoksen arviointi on epävarmaa.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Bonus- tai vanhempainvapaata pitäneistä isistä kaikkiaan vain reilu viidennes vastasi perhevapaan vaikutuksia koskeviin kysymyksiin, ehkä siksi että vaikutuksia on vaikea arvioida, tai koska kysymystä ei ole pidetty mielekkäänä vapaan lyhyden vuoksi.

**Taulukko 31.** Vapaalla olleiden arvio perhevapaan vaikutuksesta asemaansa ja etenemismahdollisuuksiinsa työelämässä 2006 (%)

	Äidit	Isät, vain isyysvapaa	Isät, vanhempainvapaa
N	(1303)	(773)	(127)
Heikentänyt huomattavasti	9	1	2
Heikentänyt jonkin verran	18	2	8
Ei vaikuttanut	43	80	80
Parantanut jonkin verran	3	1	1
Parantanut huomattavasti	0	0	0
Ei osaa sanoa	27	16	10
Yhteensä	100	100	101

Seuraavassa tarkastellaan äitien arvioita perhevapaan seurauksista mahdollisuuksilleen työelämässä nykyisen työpaikan sektorin ja sukupuolirakenteen mukaan. Vastaajat ovat siten äitejä, jotka jo ovat palanneet vapaalta työhön. Kun tarkastelussa ovat vain vastaushetkellä jo työssä olevat äidit, niin sekä arviostaan epävarmojen osuus että niiden osuus, jotka arvioivat asemansa heikentyneen tai ammattitaitonsa kärsineen, on pienempi kuin kaikkien äitien vastauksissa (vrt. kaikki-sarakkeita taulukoissa 32 ja 33 osuuksiin taulukoissa 30 ja 31). Sen sijaan työssä olevat äidit uskovat useammin, ettei vapaalla ole ollut vaikutusta asemaan ja etenemismahdollisuuksiin tai ammattitaitoon. Lieneekö selitys siinä, että nämä äidit ovat jo työssä ja lyhyemmällä vapaalla on vähemmän seurauksia, vai siinä, että huoli perhevapaan mahdollisista kielteisistä seurauksista hälvenee, kun huomaakin jälleen pärjäävänsä työelämässä? Nämä äidit ovat myös muita useammin pysyvässä työsuhteessa, mikä saattaa osaltaan hälventää epävarmuutta omista mahdollisuuksista.

**Taulukko 32.** Äitien arvio perhevapaan vaikutuksesta asemaan ja etenemismahdollisuuksiin työpaikan sektorin ja sukupuolirakenteen mukaan, % äideistä

	Työpaikan sektori			Työpaikan sukupuolirakenne			Työpaikan koko		Kaikki
	Yksityinen	Kunta	Valtio	Naisala	Tasa-ala	Miesala	Pieni	50 +	
N	358	251	62	406	232	71	497	210	707–733
Heikentänyt	26	16	40	21	28	24	21	30	24
Ei vaikutusta	48	65	45	57	49	47	56	46	53
Parantanut	5	6	2	4	5	4	4	5	5
Ei osaa sanoa	21	14	13	18	19	25	18	19	19*
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100
p	.000			.271			.036		

\* Ei osaa sanoa -vastausten suuri osuus saattaa johtua siitä, että noin kolmanneksella vastaajista nykyinen työpaikka on uusi, eikä ehkä ole selvää mihin suhteuttaa ammattitaitoa ja etenemismahdollisuuksia (jos esim. nykyinen työ ei vastaa kokemusta ja kiinnostusta).

Äitien käsitykset perhevapaan vaikutuksista omaan asemaan ja etenemismahdollisuuksiin työelämässä ovat selvästi yhteydessä siihen, onko äidin (nykyinen) työpaikka julkisella vai yksityisellä sektorilla. Aseman parantumiseen ei juuri uskota sektorista riippumatta, mutta sen heikentymistä pitävät todennäköisimpänä valtiosektorilla työskentelevät äidit (40 %) ja epätodennäköisimpänä kuntasektorilla työskentelevät äidit, yksityisen sektorin työntekijöiden sijoittuessa näiden välille. Kuntasektorilla työskentelevistä äideistä sen sijaan kaksi kolmesta ei usko vapaalla olleen vaikutusta asemaansa, kun yksityisten yritysten työntekijöistä näin arvioi hieman alle puolet ja valtion työntekijöistä 45 %. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.<sup>16</sup>

Äidin työpaikan sukupuolijakaumalla ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä arvioihin asemasta ja etenemismahdollisuuksista, vaikkakin pieni ero on nähtävissä siinä, että naisvaltaisten työpaikkojen äidit eivät useammin usko vapaan vaikuttaneen asemaansa, kun taas tasa-alojen (ja miesvaltaisten alojen) työntekijät ovat hieman taipuvaisempia ajattelemaan asemansa heikentyneen. Työpaikan koko puolestaan on yhteydessä äitien arvioihin siten, että henkilöstömäärältään suurissa ja keskisuurissa organisaatioissa työskentelevät äidit kokevat useammin asemansa heikentyneen, pienten organisaatioiden työntekijä-äidit puolestaan arvioivat yleisemmin, ettei vapaalla ole ollut asemaan tai etenemismahdollisuuksiin vaikutusta.

**Taulukko 33.** Äitien arvio perhevapaan vaikutuksesta ammattitaitoon työpaikan sektorin ja sukupuolirakenteen mukaan, % äideistä

	Työpaikan sektori			Työpaikan sukupuolirakenne			Työpaikan koko		Kaikki
	Yksityinen	Kunta	Valtio	Naisala	Tasa-ala	Miesala	Pieni	50 +	
N	374	260	62	423	234	75	514	217	731–755
Kärsinyt	23	14	37	18	24	24	20	23	21
Ei vaikutusta	61	59	47	58	60	60	60	57	59
Kohentunut	10	21	10	17	11	5	15	12	14
Ei osaa sanoa	6	7	7	7	5	11	6	9	7
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100
p	.001			.043			.245		

Hieman samansuuntaisia, tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja sektorin mukaan tulee esiin myös äitien arvioissa muutoksista ammattitaidossaan perhevapaan aikana. Jälleen useimmin ammattitaitonsa heikentyneen arvioivat valtiolla työssä olevat äidit, seuraavaksi useimmin yksityisellä sektorilla ja harvimmin kuntasektorilla työskentelevät äidit. Valtiolla työskentelevät myös harvimmin ajattelevat, ettei vapaalla ole ollut mitään vaikutusta ammattitaitoon, joskin näin silti ajattelee lähes puolet valtionkin työllistämistä äideistä.

<sup>16</sup> Erojen tilastollinen merkitsevyys säilyy myös jos en osaa sanoa -vastaukset jätetään pois tarkastelusta.

Mielenkiintoiset erot suhteessa arvioihin asemasta ja etenemismahdollisuuksista tulevat esiin äitien arvioissa ammattitaidon paranemisesta. Yllättäen kuntasektorin työntekijä-äideistä kaksi kertaa useampi, viidennes, verrattuna valtion ja yksityisen sektorin työntekijöihin ajattelee ammattitaitonsa kohentuneen perhevapaan aikana. Näkemystä voisi tulkita siinä valossa, että kuntasektorilla olevat naiset työskentelevät usein naisvaltaisilla opetus- ja hoiva-aloilla, joilla kokemus lapsen hoidosta on ehkä helpompi ajatella työssäkin hyödyllisten taitojen karttumiseksi. Samaan viittaavatkin ammattitaidon arvioiden ja työpaikan sukupuolijakauman väliset yhteydet, jotka ovat heikosti tilastollisesti merkitseviä. Naisvaltaisissa työpaikoissa työskentelevät äidit arvioivat yli kolme kertaa useammin ammattitaitonsa parantuneen verrattuna äiteihin miesvaltaisissa työpaikoissa, ja myös jonkin verran useammin kuin sukupuolijakaumaltaan tasaisissa organisaatioissa työskentelevät äidit. Silti edelleenkin niiden osuus, jotka arvioivat ammattitaitonsa parantuneen, ei ole suuri: naisvaltaisissa työpaikoissa työskentelevistä äideistä yhtä suuri osa arvioi ammattitaitonsa heikentyneen kuin parantuneen ja kuntasektorillakin 14 % arvioi ammattitaitonsa heikentyneen verrattuna optimistisempaan 21 prosenttiin. Työpaikan koolla ei ole yhteyttä äitien arvioihin ammattitaidon muutoksista.

Isien arviot vaikutuksista asemaan ja etenemismahdollisuuksiin eroavat äideistä siinä, että merkitseviä eroja isien arvioissa on ainoastaan työpaikan sukupuolirakenteen, mutta ei muiden työpaikan rakenteellisten tekijöiden suhteen (taulukko 34).<sup>17</sup> Naisvaltaisissa työpaikoissa työskentelevät miehet arvioivat 5–8 kertaa yleisemmin asemansa heikentyneen kuin miesvaltaisissa tai sukupuolijakaumaltaan tasaisissa organisaatioissa työskentelevät, vaikkakin näilläkin työpaikoilla selvä enemmistö katsoo, ettei vapailla ole vaikutusta näissä asioissa. Toisaalta myös aseman parantumiseen uskotaan hieman useammin, tosin näin arvioi silti vain 6 % naisvaltaisten työpaikkojen isistä.

**Taulukko 34.** Isien arvio perhevapaan vaikutuksesta asemaan ja etenemismahdollisuuksiin työpaikan sektorin ja sukupuolirakenteen mukaan, % isistä

	Työpaikan sektori			Työpaikan sukupuolirakenne			Työpaikan koko		Kaikki
	Yksityinen	Kunta	Valtio	Naisala	Tasa-ala	Miesala	Pieni	50 +	
N	687	55	84	64	288	496	465	391	848–864
Heikentänyt	3	7	4	16	2	3	4	3	4
Ei vaikutusta	80	84	87	69	84	80	80	81	80
Parantanut	2	0	0	6	2	0	0	2	1
Ei osaa sanoa	16	9	10	9	12	17	15	14	15
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100
p	.089			.000			.153		

17 Tarkasteluissa taulukoissa 34 ja 35 ovat mukana kaikilla erilaisilla vapailla olleet isät. Pidemmällä vanhempainvapaalla olleiden isien määrä on niin pieni, että sitä ei voida analysoida työpaikan rakennetekijöiden mukaan.

Isien arviot ammattitaidon kärsimisestä perhevapaan seurauksena eivät eroa erilaisissa työpaikoissa; juuri kukaan isistä työpaikan sektorista, sukupuolirakenteesta tai henkilöstön koosta riippumatta ei arvioi ammattitaitonsa heikentyneen (taulukko 35). Sen sijaan kuntasektorilla työssä olevat isät sekä naisvaltaisten työpaikkojen isät – samoin kuin äiditkin – arvioivat perhevapaan vaikuttaneen ammattitaitoon myönteisesti useammin kuin valtiolla ja yksityisellä sektorilla tai miesvaltaisissa ja tasaisen sukupuolirakenteen työpaikoissa työskentelevät isät, vaikkakin näin arvioi vain 13 ja 14 % isistä. Kun kunta-alalla ja naisvaltaisilla aloilla sekä äideillä että isillä on vahvempi käsitys vapaan ammattitaitoa parantavasta vaikutuksesta, kysymys lienee juuri hoito- tai kasvatusaloilla toimivien oivalluksesta perhevapailla saadun kokemuksen hyödyllisyydestä.

**Taulukko 35.** Isien arvio perhevapaan vaikutuksesta ammattitaitoon työpaikan sektorin ja sukupuolirakenteen mukaan, % isistä

	Työpaikan sektori			Työpaikan sukupuolirakenne			Työpaikan koko		Kaikki
	Yksityinen	Kunta	Valtio	Naisala	Tasa-ala	Miesala	Pieni	50 +	
N	690	53	82	63	290	497	463	393	850–864
Kärsinyt	1	2	2	2	2	1	1	2	1
Ei vaikutusta	86	79	89	79	85	88	84	89	86
Kohentunut	3	13	1	14	6	1	4	3	4
Ei osaa sanoa	9	6	7	5	8	10	11	6	9
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100
p	.018			.000			.025		

Myös työpaikan koko on yhteydessä arvioihin ammattitaidon muutoksista: hieman useampi keskisuurten tai suurten organisaatioiden työntekijä arvioi, että perhevapaalla ei ole ollut vaikutusta ammattitaitoon, kun taas pienten työpaikkojen isät eivät yleisemmin osaa kertoa asiaan kantaansa.

Korkeakoulutettujen äitien arviot perhevapaan vaikutuksesta omaan asemaansa tai ammattitaitoonsa eivät merkitsevästi eroa muista äideistä. Akateemisesti koulutetut isät sen sijaan arvioivat yleisemmin (89 %), että perhevapaalla ei ole ollut vaikutusta asemaan ja etenemismahdollisuuksiin kuin ei-akateemiset isät (78 %). Nämä puolestaan ovat kolme kertaa useammin vastanneet ”en osaa sanoa” – taustalla saat- taan olla se, etteivät ei-akateemiset yhtä usein ylipäättään näe työpaikassaan etenemismahdollisuuksia. Myös ammattitaidon osalta akateemiset isät arvioivat hieman yleisemmin, ettei perhevapaalla ole ollut siihen vaikutusta tai jopa, että ammattitaito on perhevapaan seurauksena kohentunut. Ei-akateemisissa isissä sen sijaan on enemmän niitä, jotka eivät osaa arvioida seurauksia ammattitaitoon.

Äidit, jotka hoitivat vielä lasta kotona, olivat optimistisempia ammattitaitonsa ja asemansa suhteen, jos heillä oli työpaikka, johon palata. Ne, joilla oli voimassa oleva



työsuhde, arvioivat yli kaksi kertaa yleisemmin, ettei perhevapaalla ole vaikutusta etenemismahdollisuuksiin ja asemaan työelämässä. He olivat myös selvästi yleisemmin sitä mieltä, ettei ammattitaidossa ole tapahtunut muutosta suuntaan tai toiseen verrattuna niihin kotona oleviin, joilla ei ollut työtä johon palata. Jos työpaikkaa ei ollut, äitien oli selvästi vaikeampi lainkaan arvioida mahdollisia muutoksia. Kuitenkin etenkin aseman työelämässä ajateltiin yleisemmin heikentyneen huomattavasti. Ne, joilla työpaikka oli odottamassa, sen sijaan hieman yleisemmin arvioivat asemassaan ja ammattitaidossaan vain jonkin verran heikentymistä.

Perhevapaan aikana on ollut aikaa pohtia toiveitaan, mahdollisesti on hakeuduttu uuteen työpaikkaan ja siksi koetaan perhevapaan edistäneen etenemismahdollisuuksia. Toisaalta voi olla päinvastoin: ennen lapsen syntymää ollaan oltu päätöksessä eikä vapaan jälkeen ole löydetty itseä tyydyttävää työtä – näin voidaan ajatella vapaan heikentäneen mahdollisuuksia, vaikka se ei ehkä olisikaan ollut ratkaiseva tekijä.

## 4.5 Sairaalan lapsen hoitovapaa

Työssä olevista äideistä kaksi kolmesta ja isistä vajaa puolet kertoi jääneensä viimeisen vuoden aikana ainakin joskus työstä pois hoitamaan sairastunutta lastaan (taulukko 36). Äideistä 15 prosenttia ei ollut vuoden aikana kertaakaan jäänyt tilapäiselle hoitovapaalle vaikka lapsi olikin sairastunut, isistä kolminkertainen osuus (45 %). Parivuotiaista lapsista runsas puolet hoidetaan kuitenkin kotona ja lasta kotihoidon tuen turvin hoitava on useimmiten äiti. Niinpä suurella osalla isistä ei ole tarvetta jäädä tilapäiselle hoitovapaalle työstään. Niistä isistä, joiden puoliso hoiti lasta kotona, 63 prosenttia ei ollut jäänyt lapsen sairastuessa kotiin. Molempien puolisoitten ollessa työssä sairaalan lapsen hoidon muille oli jättänyt puolet harvempi (27 % isistä), ja tilapäistä hoitovapaata oli viimeisen vuoden aikana käyttänyt 63 prosenttia näistä isistä – lähes yhtä suuri osa kuin äideistä. Akateemisesti koulutetut äidit ja isät sekä ylemmät toimihenkilöt olivat käyttäneet tilapäistä hoitovapaata hieman useammin kuin muut äidit ja isät. Miehet olivat jääneet hoitamaan sairasta lastaan useammin myös, jos he työskentelivät naisvaltaisissa ja sukupuolirakenteeltaan tasaisissa työpaikoissa.

**Taulukko 36.** Sairastuneen lapsen hoito sekä suhtautuminen ja järjestelyt työpaikalla (%)

JOS TYÖSSÄ (N)	Äidit (679–711)	Isät (966–1003)
Jäänyt viimeisen vuoden aikana hoitamaan sairastunutta lasta	69	44
Poissaolo ei vaikuta palkkaan	75	63
Mahdollisuus saada hoitaja sairaalle lapselle työsuhde-etuna	4	6
JOS JÄÄNYT HOITAMAAN SAIRASTUNUTTA LASTA (N)	(457–512)	(418–542)
Kokenut kielteistä suhtautumista		
Työtovereiden taholta	9	8
Johdon taholta	16	14
Miten työt hoidettiin tilapäisen hoitovapaan aikana		
Palkattiin sijainen	16	5
Työt jaettiin työtovereille	46	38
Työt kasautuivat	35	51
Teki töitä kotona	10	12
Työt jäivät tekemättä	5	5

Valtaosalle, kolmelle neljästä äidistä ja kahdelle kolmesta isästä, maksettiin palkkaa tilapäisen hoitovapaan ajalta. Isistä tosin viidennes ei tiennyt oman työpaikan käytännöstä, äideistä hieman harvempi (15 %). Akateemisesti koulutetuilla sekä toimihenkilöasemassa olevilla äideillä ja isillä tilapäinen hoitovapaa oli useammin palkallinen kuin muilla. Työpaikan sektorilla oli myös merkitystä: valtiolla työskenteleville palkkaa maksettiin yleisimmin, yksityisellä sektorilla työskenteleville harvimminkin. Miehillä eroa oli myös siinä, että tilapäinen hoitovapaa oli useammin palkallinen, jos isä työskenteli naisvaltaisessa tai sukupuolirakenteeltaan tasaisessa työpaikassa, tai (keski)suurella (yli 50 työntekijän) organisaatiossa.

Hyvin harvalla vanhemmalla oli työsuhde-etuna työnantajan tarjoama mahdollisuus saada sairaalle lapselle hoitaja. Vielä harvempi oli etua käyttänyt: kyselyyn vastanneista vain seitsemän äitiä (23 % niistä, joilla oli mahdollisuus) ja kuusi isää (10 %).

Jos työstä oli jääty pois sairasta lasta hoitamaan, suurin osa äideistä ja isistä oli kokenut suhtautumisen työyhteisössä olevan myönteistä. Työtovereiden kielteistä suhtautumista, esimerkiksi poissaolosta aiheutuvista hankaluuksista muistuttamista tai välinpitämättömäksi työntekijäksi leimaamista, oli kokenut joka kymmenes äiti ja isä. Johdon oli koettu suhtautuvan kielteisesti hieman useammin (16 % äideistä, 14 % isistä). Sillä, millaisessa työpaikassa vanhemmat työskentelivät, ei ollut merkitystä kielteisen suhtautumisen kannalta. Sairasta lasta hoitamaan jääneet isät sen sijaan olivat useammin törmänneet työtovereiden tai johdon kielteiseen suhtautumiseen, jos he eivät olleet akateemisesti koulutettuja tai jos he olivat asemaltaan työntekijöitä tai alempia toimihenkilöitä.

Jos vanhemmat olivat jääneet hoitamaan sairastunutta lastaan, työt oli sillä välin yleisimmin jaettu muille työntekijöille tai ne kasautuivat poissaolon ajan työntekijän jatkaessa niitä taas palattuaan. Isien työt kasautuivat useammin (puolella isistä), äitien työt taas jaettiin useammin muille (vajaalla puolella äideistä). Vain joka kauden äidin tilalle oli poissaolon ajaksi palkattu sijainen, isistä vielä harvemman (5 %). Sijainen palkattiin sekä äideille että isille selvästi useammin, jos he olivat työssä kuntasektorilla, äideille useammin myös, jos he työskentelivät työntekijäasemassa tai pienessä työpaikassa. Työtovereille työt jäivät erityisesti ei-akateemisilla, työntekijäasemassa olevilla vanhemmilla. Työt sen sijaan kasautuivat ja jäivät odottamaan tilapäiseltä hoitovapaalta palaavaa työntekijää yleisemmin, jos tämä oli akateemisesti koulutettu tai toimihenkilöasemassa ja/tai työskenteli keskisuurissa ja suurissa työpaikoissa sekä valtiosektorin palveluksessa; kunnissa näin kävi harvimmin. Joka kymmenes äiti ja isä oli tehnyt töitä kotona lapsen sairastuessa. Myös kotona töitä tekivät lapsen sairastuessa yleisemmin akateemisesti koulutetut sekä ylemmät toimihenkilöisät ja -äidit ja useammin keskisuurissa tai suurissa työpaikoissa ja yksityisellä sektorilla työskentelevät, äideistä myös valtiolla työssä olevat.

## 4.6 Yhteenvetoa ja keskustelua

Perhevapaalle jäämisen ottaminen puheeksi työpaikalla on helppoa pääosalle sekä äideistä että isistä ja kielteiset kommentit esimiehiltä tai työtovereilta ovat harvinaisia. Eroja rakenteeltaan erilaisten työpaikkojen välillä ei miesten kohdalla juuri ole, ja suhtautuminen on muuttunut aiempaakin positiivisemmaksi. Isät saavat kyllä vähemmän myönteistä ja enemmän kielteistä palautetta pidemmälle vanhempainvapaalle kuin pelkälle isyysvapaalle jäämisestä, mutta tämä kielteinen kommentointi näyttäisi viidessä vuodessa vähentyneen. Äitien saama kielteinen esimiespuolaute on vähentynyt yksityisellä sektorilla ja kunnissa; valtiolla sen sijaan kielteiset kommentit eivät ole vähentyneet, mutta onnittelut ovat. Äitien kokemukseen vaikuttaa myös se millaisessa työsuhteessa he ovat vapaalle lähtiessään: määräaikaisessa työsuhteessa olleille on muita harvemmin ollut helppo ottaa vapaalle jääminen puheeksi, ja he ovat muita useammin saaneet esimiehiltään kielteisiä kommentteja. Määräaikaisia työsuhteita myös jätetään uusimatta perhevapaiden takia. Muista konkreettisista kielteisistä seurauksista kertoi runsas kymmenesosa äideistä ja hieman harvempi isä.

Yhteydenpito työpaikalle vapaan aikana oli yleistä. Varsinkin äidit pitivät yhteyttä työtovereiden kanssa molemmin puolin. Isät ottivat äitejä harvemmin itse yhteyttä työtovereihin, mutta nämä olivat myös isiin yhteydessä melko yleisesti sekä isyysettä vanhempainvapaan aikana. Sähköpostin merkitys yhteydenpitovälineenä on kasvanut selvästi viiden vuoden kuluessa. Tiiviit vierailut työpaikalla eivät ole kovin tavallisia, mutta äidit tekivät niitä yleisemmin yksityisellä sektorilla. Yksityisen sektorin esimiehet puolestaan olivat julkista sektoria kaksi kertaa useammin yhteydessä vapaalla oleviin miehiin. Äitien kohdalla ei vastaavaa eroa ollut, mutta esimiesten

yhteydenotot vapaalla oleviin naisiin olivat kaiken kaikkiaan lisääntyneet viiden vuoden takaisesta.

Muutokset varsinkin organisaatioissa, mutta myös työtehtävissä ovat vapaalta palaavien naisten kokemuksen mukaan melko yleisiä, erityisesti valtiosektorilla. Perehdyttämistä muutoksiin oli järjestänyt vain joka viides työnantaja, pääasiassa opastaminen jäi työtovereiden tehtäväksi tai omatoimisen perehtymisen varaan.

Pääosa sekä lyhemmillä että pidemmällä vapaalla olleista isistä, mutta vain puolet äideistä arvioi, että vapaan pitäminen ei ole vaikuttanut heidän ammattitaitoonsa. Ammattitaidon arvioivat heikentyneen yleisemmin valtiolla työskentelevät äidit, harvemmin kunnissa työskentelevät. Kuntasektorin työntekijä-äidit taas arvioivat useammin ammattitaidon kohentuneen, samoin naisvaltaisissa työpaikoissa työssä olevat. Isät eivät katso perhevapaalla olon heijastuvan ammattitaitonsa heikentymisenä riippumatta työpaikan rakenteesta. Samoin kuin äidit, kuntasektorilla ja naisvaltaisissa työpaikoissa työskentelevät isät arvioivat useammin ammattitaidon kohentuneen.

Äidit eivät juuri usko asemansa ja etenemismahdollisuuksiensa parantumiseen työpaikan rakenteesta riippumatta. Asemansa arvioivat heikentyneen yleisemmin valtiolla työskentelevät äidit, harvemmin kunnissa työskentelevät. Myös suurissa ja keskisuurissa työpaikoissa työssä olevat äidit kokevat useammin asemansa heikentyneen. Isät puolestaan arvioivat harvoin asemansa heikentyneen; selvästi useammin, joskin silti harvoin, näin ajattelevat naisvaltaisissa työpaikoissa työskentelevät isät. Vanhempainvapaalla olleet isät arvioivat aiempaa useammin, että vapaalla olosta ei ole seurauksia heidän asemalleen tai etenemismahdollisuuksilleen. Tämä saattaa olla yhteydessä paitsi isien vanhempainvapaiden keston lyhentymiseen, myös siihen, että isäkuukauden yleistymisen ja miesten perhevapaiden merkityksestä käydyn julkisen keskustelun myötä isien vapaat ovat arkipäiväistymässä työelämässä.

# 5 Työorganisaatioiden näkökulma perhevapaisiin

Perhevapaiden käyttöä ja niiden seurauksia työorganisaatioissa on Suomessa toistaiseksi tutkittu niukasti. Äskettäin on selvitetty perhevapaista aiheutuvia kustannuksia yksityisellä sektorilla (Lilja ym. 2007). Tässä tutkimuksessa haluttiin laajentaa näkökulmaa yhtäältä kattamaan sekä yksityinen että julkinen sektori ja toisaalta ulottumaan kustannusten ohella muihin mahdollisiin perhevapaista aiheutuviin ongelmiin ja seurauksiin. Tässä luvussa kuvataan, missä laajuudessa erilaisilla työorganisaatioilla on kokemuksia perhevapaista sekä minkälaisia ongelmia ja seurauksia niihin liittyy. Uutta tietoa saadaan myös siitä, minkälaisia tukikäytäntöjä organisaatioissa on perhevapaalle lähtijälle ja siltä palaajalle sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen laajemmin, ja miten organisaatiot arvioivat omaa perheystävällisyyttään erityisesti työpaikkana pienten lasten vanhemmille.

## 5.1 Vapaiden käytön yleisyys

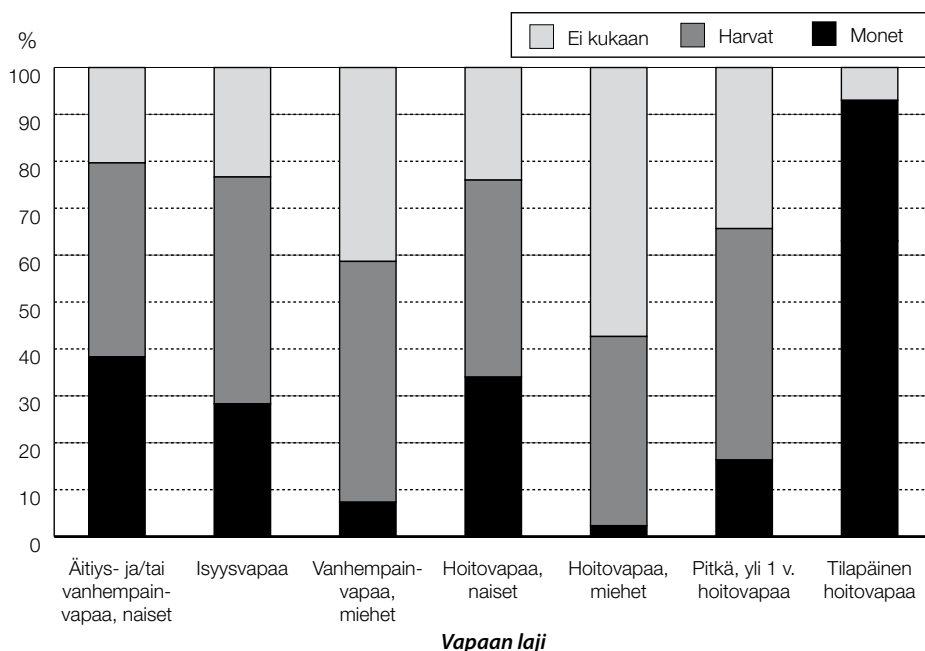
Perhevapaat ovat mukana organisaatioiden arjessa vaihtelevasti (kuvio 7). Viimeisen kahden vuoden ajalta jotakin kokemusta jostakin sairaan lapsen tilapäistä hoitovapaata tai muutaman viikon isyysvapaata pidemmästä, nais- tai miestyöntekijän käyttämästä perhevapaasta oli valtaosalla, 84 prosentilla kyselyyn vastanneista organisaatioista. Kun tarkastellaan niitä organisaatioita, joissa perhevapaita olivat käyttäneet monet työntekijät, osuudet olivat selvästi pienempiä. Eniten kokemusta organisaatioilla oli naisten käyttämistä äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaista sekä miesten käyttämistä lyhyistä isyysvapaista, joita olivat käyttäneet viimeisten kahden vuoden aikana monet työntekijät noin 30–40 %:ssa organisaatioista. Melko tavallista oli kuitenkin myös, että organisaatiossa ei ollut parilta viime vuodelta lainkaan kokemusta perhevapaista (siraan lapsen hoitovapaata lukuun ottamatta): kukaan ei ollut ollut vapaalla noin viidenneksessä–neljänneksessä organisaatioista. Tavallisinta vapaata, äitien pitämää äitiys- ja vanhempainvapaata, on kuudessa kymmenestä organisaatiosta käyttänyt vain harva työntekijä. Miesten pitämistä pidemmistä vapaista (vanhempain- tai hoitovapaista) kokemusta oli organisaatioissa huomattavasti vähemmän. Monet miehet olivat pitäneet vanhempainvapaata 6 %:ssa organisaatioista ja hoitovapaata vain yhdessä sadasta. Kahdessa viidestä organisaatiosta vanhempainvapaata ei ollut käyttänyt yksikään mies, hoitovapaata ei ollut käyttänyt kukaan yli puolessa. Pitkiä hoitovapaita (yli vuoden kestäviä) olivat pitäneet monet (nais)työntekijät 15 %:ssa organisaatioista, harvat puolessa eikä kukaan kolmanneksessa.

Eniten kokemusta työpaikoilla oli sairaan lapsen tilapäisestä hoitovapaasta. Viimeisen kahden vuoden aikana lähes kahdessa kolmesta organisaatiosta moni työntekijä oli jäänyt työstä pois sairasta lasta hoitamaan, ja vain 7 % organisaatioista oli

sellaisia, joissa näin ei ollut tehnyt yksikään työntekijä. Naistyöntekijöistä olivat sairan lapsen hoitovapaata käyttäneet useammin monet (56 prosentissa) kuin miehistä (29 %:ssa organisaatioista).

### Perhevapaata pitäneet viimeksi kuluneen kahden vuoden aikana %:ssa organisaatioista

Kuvio 7. Perhevapaiden yleisyys organisaatioissa



Muutaman päivän tilapäistä hoitovapaata lukuun ottamatta perhevapaat eivät yleisesti ottaen olekaan kovin näkyvä asia työorganisaatioissa: perhevapaapäiviä suhteessa henkilöstön määrään on yksityisen sektorin yrityksissä vähän, miesvaltaisilla aloilla 2,7 ja naisvaltaisilla 5,9 päivää vuodessa työntekijää kohden (Maliranta & Napari 2007, 49, liitetaulukko 6a). Organisaation kokemukset perhevapaiden yleisyydestä vaihtelevat kuitenkin organisaation piirteiden mukaan.

### Perhevapaiden yleisyys ja organisaatioiden rakenteelliset tekijät

Vapaan käytön yleisyyden arvioinneissa saattaa piillä ”mittakaavaongelma”: kun vastaajat ovat arvioineet, ovatko perhevapaita pitäneet ”monet” vai ”harvat”, he eivät välttämättä ole suhteuttaneet arviotaan potentiaalisten vapaalaisten määrään organisaatiossaan. Tämä heijastuu mm. siinä, että henkilöstöltään naisvaltaisilla työpaikoilla ilmoitetaan miesvaltaisiin verrattuna puolitoista kertaa useammin olleen ”monia” äitiys- ja vanhempainvapaan pitäjiä (naisia), kun taas miesvaltaisissa organisaatioissa ilmoitetaan yli kolme kertaa useammin olleen ”monia” vanhempainvapaata pitäneitä miehiä; myös isyysvapaan pitäjiä on ollut ”monia” kolme kertaa useammin

mies- kuin naisvaltaisilla työpaikoilla. Aiempi, rekisteriaineistoihin perustuva tutkimus viittaa siihen, että miehet pitävät vanhempainvapaista (isäkuukauden tai pidemmän vanhempainvapaan) yhtä yleisesti nais- ja miesvaltaisilla aloilla, kun taas isyysvapaasta he pitävät useammin miesvaltaisilla työpaikoilla, ja miesvaltaisilla työpaikoilla on myös selvästi vähemmän isiä, jotka eivät ole olleet millään perhevapaalla (Hämäläinen & Takala 2007, 31).

Organisaation sukupuolirakenteen yhteydestä perhevapaiden käytön yleisyyteen ei siis tämän aineiston perusteella saada käsitystä. Vastausten perusteella ei voida sanoa esimerkiksi sitä mikä osuus miehistä, joilla on ollut siihen mahdollisuus, on käyttänyt perhevapaansa, koska vastauksia ei liene suhteutettu potentiaalisten vapaalaisten tai edes miesten (tai naisten vapaiden osalta naisten) määrään, vaan koko henkilöstöön. Tämä toki oli tarkoituksenakin, kun tutkimus kohdistuu juuri perhevapaiden yleisyyteen organisaatioissa. Mutta vastausten pohjalta ei siis voida päätellä, heijastuuko organisaation nais- tai miesvaltaisuus naisten tai miesten perhevapaalle jäämiseen. Tietoa saadaan siitä, kuinka suurena kysymyksenä perhevapaiden käyttö organisaation näkökulmasta näyttäytyy, eli kuinka paljon vapaita on suhteutettuna nimenomaan koko henkilöstöön.

Pitkistä, yli vuoden mittaisista hoitovapaista on lähes neljä kertaa yleisemmin kokemusta naisvaltaisilla (23 %) kuin miesvaltaisilla organisaatioilla (6 %). Tämä on tietenkin yhteydessä siihen, että naiset käyttävät lähes kaikki pitkät vapaat; näin ne ovat naisvaltaisissa organisaatioissa perhevapaat näkyvämpi asia. Jos kaikki eri vapaiden lajit yhdistetään, ei organisaation kokemuksen yleisyys ylipäättään jostakin vapaasta kuitenkaan eroa mies- tai naisvaltaisuuden mukaan.

Myös organisaation henkilöstön ikärakenne on mutkikkaasti yhteydessä vapaiden yleisyyteen. Monia äitiys- ja vanhempainvapaan pitäjiä on useammin nuorempien työntekijöiden organisaatioissa (41 % jos työntekijät ovat enimmäkseen alle 40-vuotiaita, 42 % jos yhtä paljon alle ja yli nelikymppisiä) kuin ikärakenteeltaan vanhempien, pääosin yli 40-vuotiaiden työntekijöiden organisaatioissa (32 %). Toisaalta pääosin alle 40-vuotiaiden työntekijöiden työpaikat ovat myös niitä, joissa useimmin ei ole lainkaan kokemusta näiden vapaiden käytöstä. Näin on joka neljännessä nuorten organisaatioista, mutta enää joka kuudennessa ikärakenteeltaan tasaisemmissa organisaatioissa. Tämä saattaa olla yhteydessä organisaation kokoon: pienistä organisaatioista selvästi suurempi osa on nuorimpien työpaikkoja ja pienissä organisaatioissa vapaita on käytetty harvimmin. Tulokset ovat siis hieman ristiriitaisia ja erot ovat vain heikosti merkitseviä.

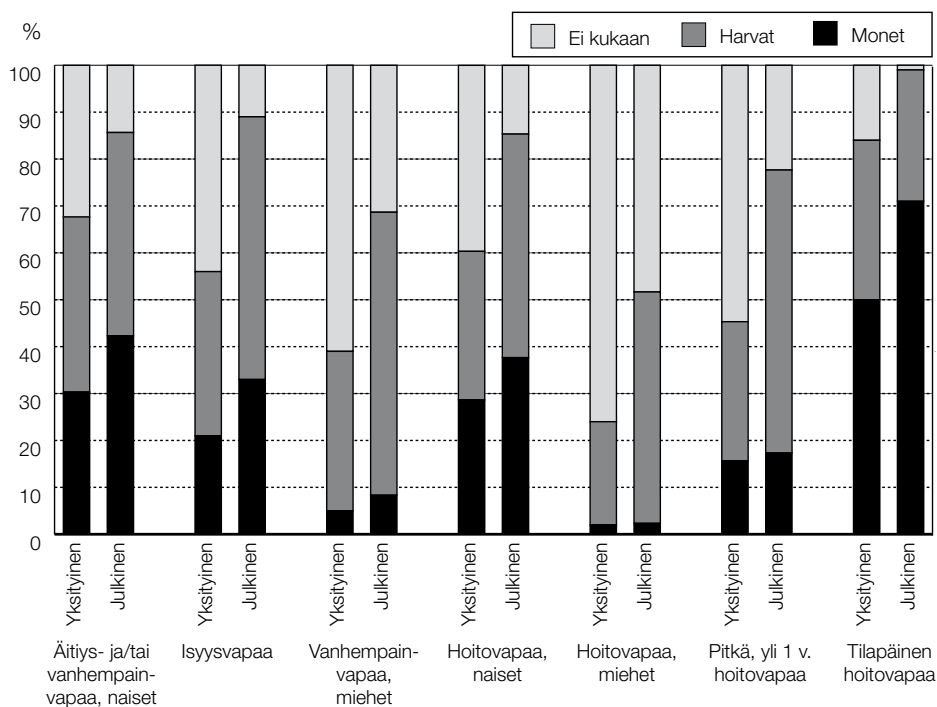
Samankaltaiset, heikosti merkitsevät tulokset saadaan naisten hoitovapaista, myös pitkistä, kuten myös miesten käyttämien vanhempainvapaiden yleisyydestä ikärakenteeltaan erilaisissa organisaatioissa – kokemusta miesten vapaista vain on kokonaisuudessaan harvemmin kuin naisten vapaista. Sen sijaan organisaatioiden kokemukset isyysvapaiden yleisyydestä ovat erittäin merkitsevässä yhteydessä ikärakenteeseen. Monia isyysvapaalaisia on yleisimmin ikärakenteeltaan tasaisissa organisaatioissa (38 %) ja harvimmin pääosin yli 40-vuotiaiden organisaatioissa (15 %), kun taas nuorten, pääosin alle 40-vuotiaiden organisaatiot ovat useimmin sellaisia, joissa

isyysvapaalla ei ole ollut kukaan (32 %, kun tällaisia vanhemman henkilöstön organisaatioita on n. 20 %). Miesten käyttämiä hoitovapaita on niin vähän, ettei merkitseviä eroja edes ikärakenteeltaan erilaisissa organisaatioissa tule näkyviin.

Organisaation sektorilla on merkitsevä yhteys perhevapaiden yleisyyteen (kuviot 8). Lähes kaikkia vapaita, niin naisten kuin miesten käyttämiä, ovat pitäneet monet tai ainakin jotkut selvästi useammin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Yksityisellä sektorilla puolestaan kolmanneksesta jopa kolmeen neljännekseen organisaatioista vapaita ei ollut käyttänyt kukaan. Miesten käyttämien isyysvapaita pitempien vapaiden kohdalla tosin sektorien välinen ero tulee selvästi näkyviin vain siinä, ovatko vapaita pitäneet harvat vai ei kukaan – monia pitempien vapaiden käyttäjämiehiä on kummallakin sektorilla lähes yhtä harvoin. Tulokset ovat samansuuntaisia muiden tutkimusten kanssa, joiden mukaan julkisella sektorilla työskentelevät isät hyödyntävät erityisesti vanhempainvapaita useammin kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät (Hämäläinen & Takala 2007, 31; Lammi-Taskula 2007). Sektorien väliset merkitsevät erot kuitenkin pääosin häviävät, kun sektorin yhteyttä vapaiden yleisyyteen tarkastellaan organisaation koon mukaan.

### Perhevapaata pitäneet viimeksi kuluneen kahden vuoden aikana %:ssa organisaatioista

**Kuvio 8.** Perhevapaiden yleisyys organisaation sektorin mukaan



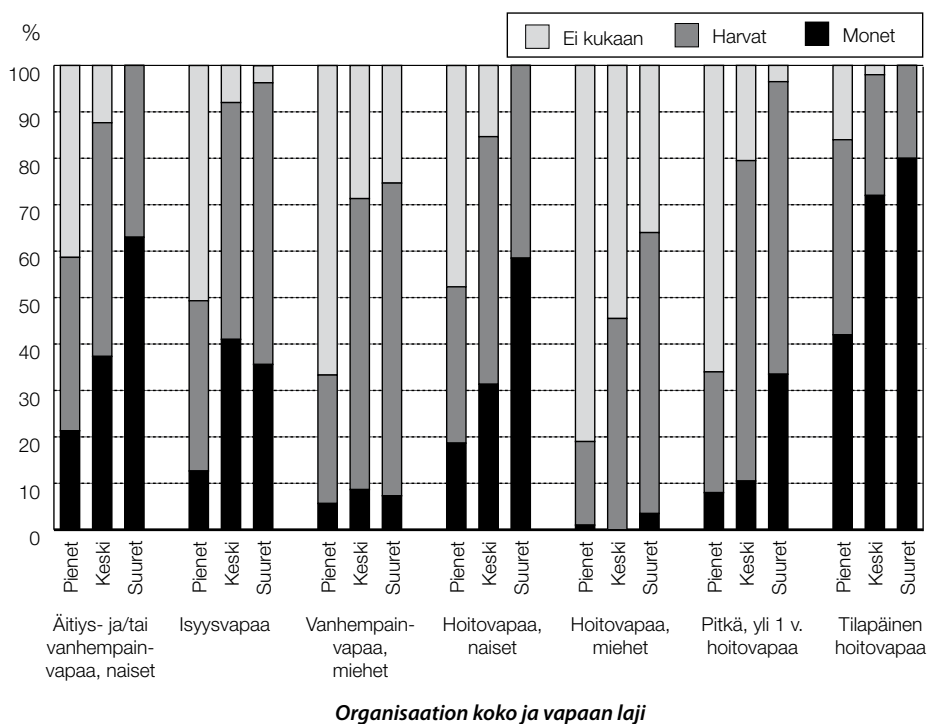
Organisaation sektori ja vapaan laji



Organisaation koolla on merkitsevä yhteys perhevapaiden käytön yleisyyteen (kuvi-  
9); koko selittää pääosin myös sektorin mukaiset vaihtelut organisaatioiden per-  
hevapaakokemuksissa. Suurissa organisaatioissa äitiys- ja vanhempainvapaalla tai  
hoitovapaalla olleita naisia oli ollut monia noin kolmessa viidestä organisaatiosta  
– kolme kertaa yleisemmin kuin pienissä. Pienet organisaatiot olivat puolestaan  
yli kolme kertaa keskisuuria organisaatioita yleisemmin sellaisia, joissa kukaan ei  
ollut käyttänyt näitä vapaita, kun taas suurten organisaatioiden joukossa tällaisia  
ei ollut lainkaan.

### Perhevapaata pitäneet viimeisen kahden vuoden aikana %:ssa organisaatioista

**Kuvio 9.** Perhevapaiden yleisyys organisaation koon mukaan (pienet, keski-  
suuret, suuret)



Pitkien hoitovapaiden yleisestä käytöstä organisaatioilla oli kokemusta selvästi  
harvemmin kuin muista naisten käyttämistä vapaista. Kuitenkin suurista organi-  
saatioista noin kolmanneksella oli tällaista kokemusta, kolme kertaa yleisemmin  
kuin keskisuurilla tai pienillä. Kahdessa kolmesta (68 %) keskisuurestakin organi-  
saatioissa pitkiä vapaita olivat kuitenkin käyttäneet ainakin jotkut työntekijät. Sen

sijaan pienistä organisaatioista kaksi kolmesta oli sellaisia, joissa kukaan ei ollut pitänyt pitkää hoitovapaata, keskisuurista enää viidennes ja suurista vain muutama prosentti.

Isyysvapaan pitämisen yleisyydessä lineaarinen yhteys organisaation kokoon ei toteudu niiden organisaatioiden kohdalla, joissa vapaita ovat käyttäneet monet tai harvat, sillä isyysvapaita oli moni pitänyt yleisimmin keskisuurissa organisaatioissa (40 %), hieman harvemmin suurissa (34 %) ja harvoin pienissä (12 %). Puolessa pienistä organisaatioista ei kukaan mies ollut pitänyt isyysvapaata. Suurista organisaatioista näin oli vain kahdessa sadasta.

Miesten käyttämät isyysvapaita pitemmät vapaat ovat yhtä epätavallisia kaikenkokoisissa organisaatioissa; monia vanhempain- tai hoitovapaan käyttäjämiehiä on kaikenkokoisissa organisaatioissa lähes yhtä harvoin. Sen sijaan harvoista miesten pitämistä vanhempainvapaista oli kokemusta keskisuurista tai suurista organisaatioista lähes kahdella kolmesta, yli kaksi kertaa useammin kuin pienillä. Vastaavasti pienistä organisaatioista kahdella kolmesta ei ollut lainkaan tuoretta kokemusta miesten vanhempainvapaasta, kun keskisuurista ja suurista organisaatioista tällaisia oli vain noin neljännes. Miesten hoitovapaat olivat – niiden vähäiseen käyttöön nähden – yllättävän tuttuja organisaatioille: joitakin hoitovapaalla olleita miehiä oli yli puolessa (57 %) suurista organisaatioista, hiukan harvemmin keskisuurissa (44 %), mutta vain kuudenneksessä (17 %) pienistä organisaatioista. Täysin vailla tällaista kokemusta oli pienistä organisaatioista 80 %, keskisuurista 52 % ja suurista 35 %.

Aikaisemmassa tutkimuksessa onkin todettu, että mitä suuremmassa organisaatiossa isä työskentelee, sitä pienempi on todennäköisyys, että isä ei pidä mitään perhevapaata, ja hieman todennäköisemmin isä pitää ei ainoastaan isyys- vaan myös vanhempainvapaata (Hämäläinen & Takala 2007, 31).

Organisaatioissa, joissa työntekijät ovat enimmäkseen alle 40-vuotiaita tai heissä on suunnilleen yhtä paljon yli ja alle 40-vuotiaita, erot sekä sektorin että koon mukaan säilyvät merkitsevinä ja ovat samansuuntaisia kuin kaikissa organisaatioissa.

Voisi ajatella, että organisaation koon yhteys perhevapaiden yleisyyteen on itsestään selvä ja johtuisi siitä, että pieniin organisaatioihin vain sattuu harvemmin perhevapaalle jääviä kuin suuriin, joissa henkilöstöä on enemmän. Perhevapaapäiviä työntekijää kohden kertyy kuitenkin enemmän suurissa organisaatioissa, ainakin yksityisellä sektorilla: Vuonna 2003 miesvaltaisten alojen suurissa yrityksissä perhevapaapäiviä oli 3,1 vuodessa työntekijää kohden, keskisuurissa 2,5 päivää ja pienissä 1,8 päivää. Naisvaltaisilla aloilla päivien määrä työntekijää kohden oli 6,4 suurissa, 5,4 keskisuurissa ja 5,5 pienissä yrityksissä. (Maliranta & Napari 2007, 50, liitetaulukko 8a.)

Monet vapaat suuressa organisaatiossa voi olla silti pienemmän mittaluokan kysymys kuin monet tai edes harvat vapaat aivan pienimmissä organisaatioissa. Vapaiden suuremman yleisyyden suurissa organisaatioissa onkin oletettu liittyvän siihen, että suurissa organisaatioissa kustannukset eivät tunnu samoin kuin pienissä ja esimerkiksi sijaisjärjestelyt ovat helpompia, ja näin suhtautuminen vapaiden pitoon voi

olla myönteisempää (Hämäläinen & Takala 2007, 32). Tämä oletus saa osittain vahvistusta: Luvussa 5.2. näemme, että ongelmat todella ovat vähäisempiä suurissa organisaatioissa. Kuten edellä luvussa 4.1 todettiin, kielteisillä reaktioilla työntekijän perhevapaalle jäämiseen on äitien kokemusten mukaan yhteys toimipaikan kokoon hoitovapaan puheeksi ottamisen osalta mutta ei muussa suhtautumisessa. Isät puolestaan sekä saavat esimiehiltä ja työtovereilta harvemmin kielteisiä kommentteja että kokevat isyysvapaan olevan helpompi ottaa puheeksi suurilla työpaikoilla.

Tilapäisten hoitovapaiden yleisyys on samankaltaisessa yhteydessä organisaation rakennetekijöihin kuin muutkin perhevapaat. Monet työntekijät ovat käyttäneet sairaan lapsen hoitovapaata useammin julkisen sektorin (71 %) kuin yksityisen sektorin (50 %) organisaatioissa ja suurissa (80 %) tai keskisuurissa (72 %) kuin pienissä (42 %) organisaatioissa. Yksityisellä sektorilla (16 %) ja pienten organisaatioiden joukossa (16 %) on enemmän sellaisia työpaikkoja, joissa viimeisen kahden vuoden aikana sairaan lapsen hoitovapaata ei ole käyttänyt kukaan.

Organisaation sukupuolirakenteen mukaiset erot sairaan lapsen hoitovapaan yleisyydessä eivät ole tilastollisesti merkitseviä, joskin naisvaltaisista organisaatioista hieman useammissa on kokemusta monista tilapäisistä hoitovapaista kuin miesvaltaisissa tai sukupuolirakenteeltaan tasaisissa organisaatioissa. Henkilöstön ikärakenne on yhteydessä tilapäisen hoitovapaan yleisyyteen siten, että moni työntekijä on ollut tilapäisellä hoitovapaalla useammin ikärakenteeltaan tasaisissa organisaatioissa kuin pääosin alle tai yli 40-vuotiaiden työntekijöiden organisaatioissa. Nuorempien työntekijöiden organisaatiot ovat useimmin sellaisia, joissa sairaan lapsen hoitovapaalla ei ole ollut kukaan, joskin näitä on vain kuudennes.

Organisaatioiden henkilöstöasioista vastaavien haastatteluista syntyy kuva, että perhevapaita ei myöskään mielletä kovin näkyvänä kysymyksenä. Suurissa organisaatioissa perhevapailla olijoita kyllä on jatkuvasti, mutta koko henkilöstön mitataavassa kyse ei ole suuresta ja organisaation kannalta merkittävästä joukosta. Pienemmissä organisaatioissa sen sijaan perhevapaita oli saattanut viime vuosina käyttää vain muutama työntekijä tai ei kukaan. Edes 17 työntekijän työterveysyksikössä, jossa yksi työntekijä oli parhaillaan hoitovapaalla, yksi palannut töihin vuosi sitten ja yksi jäämässä äitiysvapaalle, perhevapaita ei kuitenkaan pidetty kovin näkyvänä tekijänä: "...meillä se ei hirveesti haittaa, kun täällä on yks tai korkeintaan kaks jollain perhevapaalla yhtä aikaa, niin ei se hirveesti meidän maailmaa heivaa" (PVo8N)<sup>18</sup>.

Perhevapaat siis näkyvät eniten julkisella sektorilla, suurissa ja keskisuurissa naisvaltaisissa, erityisesti ikärakenteeltaan nuoremman tai tasaisen henkilöstön organisaatioissa. Näissäkin ne kuitenkin saatetaan kokea marginaali-ilmiöksi. Pienissä organisaatioissa perhevapaita sen sijaan sattuu kohdalle harvemmin. Mihin siis paikantuvat julkisuudessa paljon puhutut perhevapaiden työnantajalle aiheuttamat ongelmat?

---

18 Haastateltavien tunnisteen viimeinen N- tai M-kirjain ilmaisee onko haastateltava nainen vai mies.

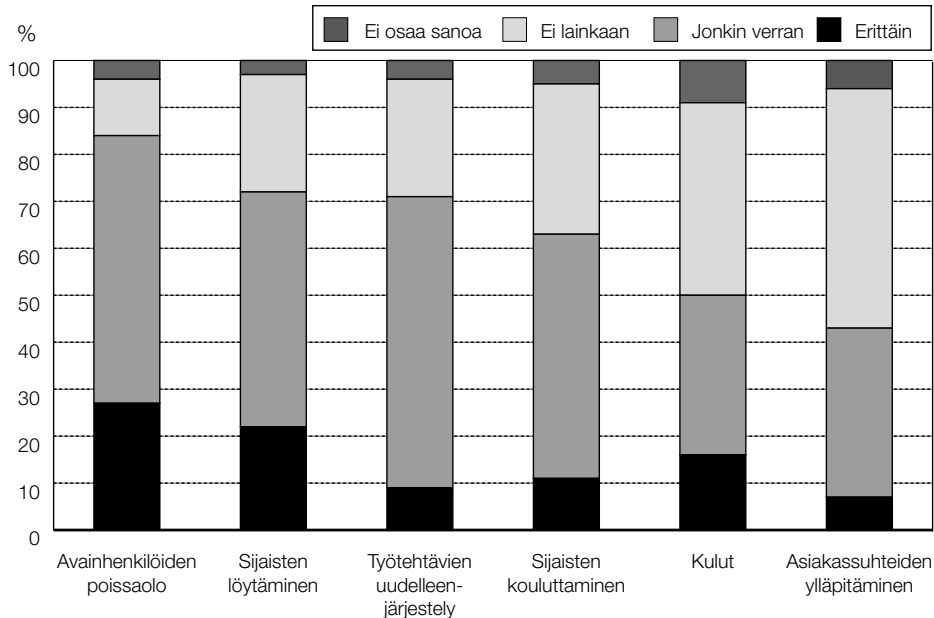
## 5.2 Mitä ongelmia organisaatiot kohtaavat perhevapaiden pidon yhteydessä

Perhevapaista yrityksille ja muille työorganisaatioille aiheutuvat kustannukset ovat olleet huomion kohteena pitkään perhevapaita kehittävässä työryhmissä ja myös julkisuudessa. Lähinnä on keskusteltu suorista kustannuksista ja niiden jakamisesta nais- ja miesvaltaisten alojen kesken, mutta myös muut kuin työntekijän palkkaan liittyvät kustannukset (kuten sijaisen hankkiminen ja perehdyttäminen, töiden mahdollinen uudelleenorganisointi, vapaalta palaavan perehdyttäminen ja näiden aiheuttama työyhteisön kuormittuminen) ovat olleet arvioitavina.

Laajassa rekisteriaineistoon perustuvassa yritystutkimuksessa havaittiin, että suorat kustannukset eivät ole kovin merkittävä ongelma mm. siksi, että yritysten korvaamia perhevapaapäiviä suhteessa henkilöstöön on vähän (Maliranta & Napari 2007). Sen sijaan samassa hankkeessa haastatellut viisi pk-yritystä mielsivät kustannukset suuriksi, mitä selitettiin sillä, että yrityksissä oli jatkuvasti kokemusta perhevapailla olemisesta ja perhevapaajaksot olivat pitkiä. Epäsuorat kustannukset arvioitiin suuriksi myös miesvaltaisissa yrityksissä, joilla ei välttämättä ollut vapaista paljon kokemusta. (Kupiainen ym. 2007.)

Runsaan viiden sadan henkilöstöasioista vastaavan arviot perhevapaisiin liittyvistä ongelmatekijöistä kertovat, että kustannukset eivät ole päällimmäisiä organisaatioiden perhevapaisiin liittämiä ongelmia (kuvio 10). Niitä merkittävämpinä mainitaan useita muita tekijöitä. Ainakin jossain määrin ongelmallisiksi asioiksi koettiin useimmiten avainhenkilöiden poissaolo ja sijaisen löytäminen perhevapaalle jäävän työntekijän tilalle. Avainhenkilöiden pois jäämistä piti ongelmallisena yli neljä viidestä organisaatiosta, erittäin ongelmallisena neljännes. Sijaisten löytämisen arvioi erittäin ongelmalliseksi reilu viidennes, kaiken kaikkiaan siihen liittyviä ongelmia raportoi hieman alle kolme neljästä vastaajasta. Työtehtävien uudelleenjärjestelyyn ja sijaisten kouluttamiseen liittyvistä ongelmista raportoi kaksi kolmesta henkilöstövastaavasta, erittäin ongelmallisia nämä järjestelyt olivat kuitenkin harvoin. Kustannukset tulivat ongelmien listalla vasta viidentenä ja niistä raportoi vain puolet vastaajista, erittäin ongelmallisia ne olivat noin joka kuudennelle organisaatiolle.

**Kuvio 10.** Perhevapaisiin liittyvien asioiden ongelmallisuus henkilöstöjohtdon arvioimana



Kuviosta näkyy myös, että kaiken kaikkiaan perhevapaisiin liittyvät asiat koetaan suhteellisen harvoin erittäin ongelmallisiksi. Niitä organisaatioita, joissa perhevapaita pidetään erittäin ongelmallisina, on kysymyksestä riippuen enimmilläänkin neljännes. Sen sijaan jonkin verran ongelmia perhevapaisiin näyttää liittyvän asiasta riippuen enimmillään vajaassa kahdessa kolmesta organisaatiosta. Useamman kysymyksen kohdalla niiden henkilöstöasioista vastaavien osuus, jotka eivät raportoineet lainkaan ongelmia (tai eivät osanneet sanoa kantaansa), oli kolmanneksesta jopa puoleen vastaajista.

Myös organisaatioiden henkilöstöasioista vastaaville tehty haastattelut antavat kuvan, että koska perhevapaat eivät ole organisaatioissa useinkaan kovin näkyvä kysymys (ks. myös luku 5.1), perhevapaita ei koeta minkäänlaisena ongelmana, vaan ne "otetaan annettuina", "itsestäänselvyytenä" ja ne hoituvat "rutiinilla", toimimalla lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaan.

Yksityisen, mutta kunnallisessa omistuksessa olevan energiyhtiön henkilöstöasioista vastaava korostaa, että jos useammasta sadasta työntekijästä reilu kymmenen on vuoden aikana ollut perhevapailla, se on määränä kuin "pisara meressä". Perhevapaissa ei siis työnantajan näkökulmasta ole mitään erityistä pohdittavaa, vaan ne hoituvat lähes omalla painollaan.

PV10N: Mä luulen, et tässä ja yleisestikin, niin ihmiset ottaa ne *itsestäänselvyytenä*. Et yleensäkin Suomessa se kulttuuri, että varmaan aika harvoin

työnantajalla on pokkaa sanoa, että et sä voi olla kolmeen vuoteen asti hoitovapaalla. Et must se on ihan oikeus ja. Et ei niistä niinkun. *Ne katotaan, no näin tää vaan menee, ja sitten organisoidaan ne tehtävät ja mietitään.* (Energiayhtiö)

IT-yrityksen henkilöstöjohtaja kertoi hämmästelevänsä julkista keskustelua perhevapaista, sillä heidän näkökulmastaan ongelmien sijaan perhevapaat tuovat mukanaan mahdollisuuksia esimerkiksi työkiertoon ja uusien tehtävien oppimiseen.

PV07M: Mä sanoisin, että mua yllättää se julkinen kirjottelu siitä kuinka haitallista ja ikävää ja rassaavaa se työnantajille on, niin miten ihmeessä, miten mä voin olla niin sokee, et mä en nää sitä. [...] Mutta mitkä ne pohjat siihen kirjotteluun oikeen on ja mistä ne vaikeudet oikein tulee, kun mä en nää ja me ei täällä nähdä, että me nähdään päinvastoin, et nää on mahdollisuuksia. (IT-yritys)

Haastatteluista välittyy kuva, että työpaikoilla ymmärretään ja pyritään myös ottamaan huomioon, että ihmisillä on työn lisäksi muuta elämää. Suurimman osan työntekijöistä todetaan olevan perheellisiä tai perheellistyvän jossakin vaiheessa, joten erilaisia elämäntilanteita ymmärretään, ja toisaalta ne eivät tule myöskään täytenä yllätyksenä, vaan niitä osataan odottaa; pikkulapsivaiheen nähdään olevan ”osa elämää”. Useampi haastateltu toteaa myös, että kyseessä on väliaikainen vaihe, jonka aikana kyllä pystytään joustamaan ja sopimaan erityisjärjestelyistä. Moni korostaa lisäksi perheen tärkeyttä ja etenkin lapsen etua saada olla kotihoidossa pitkään, tai esimerkiksi saada oma vanhempi hoitamaan sairaana ollessa. Näkemys saattaa pohjata omiin kokemuksiin, minkä moni mainitsee haastattelussa.

PV05N: [...] Et kaikkihan me ollaan oltu tässä vastaavassa tilanteessa, kellä on lapsia. Ainakin naiset.

Haastattelija: Niin et tietää mitä se on.

PV05N: Niin. Et se on, ei nyt voi puhuu mikään välttämätön paha, mut se on *ihan luonnollista*.

Haastattelija: Joo. Niin et ihmiset omien kokemusten kautta tietää kuitenkin sen, että

PV05N: Niin, me tiedetään, et se on, ilman muuta. Että kun mä ittekin olin, mä olin kuule kuus vuotta kotona oikeestaan, kun mul oli pienet lapset, niin mä halusin hoitaa [...], että mäkin ymmärrän hyvin, et parempi vaan, et ihmiset on, tai vanhemmat on lasten kans pitempään kotona. (liikennealan tekninen hallinto)

Perhevapaiden sijaan haastateltavat nostavat myös esiin ’todellisia’ ongelmia, sellaisia poissaoloja, joiden taustalla saattaa olla ongelmia, joihin työnantajan tulisi puuttua (työntekijöiden omat sairaspoissaolot, ”pinnaajat”, työpaikkakiusaaminen, alkoholi jne.). Perhevapaat ovat positiivisia poissaoloja, joita ei ole mahdollista vähentää

eikä se myöskään ole työnantajan intressi, toisin kuin sellaiset poissaolot, jotka voivat vaikuttaa työhyvinvointiin tai joiden voidaan todeta johtuvan työolosuhteista.

PVo4M: *Ne on sellasia vapaita, et ne ei oo uhkia. Sairaspoissaolothan saattaa kertoa siitä, että meillä on työolosuhteet huonosti tai sitten ihmisillä on paha olla. Et se sairaspöissaolohan voi olla fyysistä sairautta tai henkistä sairautta.*

Haastattelija: Et sille pitäis jotain tehdä.

PVo4M: Niin. Tai sit se voi olla alkoholista johtuvaa tai jotain muuta. Ja sitten tapaturmapoissaolothan kertoo suoraan sen, että mitä on tapaturmia ollu. Mutta sairas-, nää perhevapaat, niin näitä ei tilastoida millään tavalla.

Haastattelija: Just. Niistä on ne paperit, niin kun kuvasit, miten nää toimistosih-teerit sinänsä hoitaa ne

PVo4M: Se on jokaisen ihmisen henkilökohtasessa poissaolokortissa näkyy, että hän on esimerkiksi pitäny isyysvapaata tai ollu äitiyslomalla. Mutta nää on ihan yhtälailla periaatteessa miellettävisssä kun vuosiloma. *Että jos tulee perheenlisä-ystä, niin okei. Se on sit siinä. Tai jos lapsi on sairaana, niin no ni, se on selvä juttu. Et niit ei tilastoida millään tavalla. (Puolustusvoimat)*

### **Kustannukset**

Perhevapaista aiheutuvat kulut näyttävät jakavan henkilöstöasioista vastaavien näkemyksiä enemmän kuin muut kysymykset. Suhteessa useimpiin muihin perhevapaasiin liittyviin asioihin, lähinnä sijais- ja työn uudelleenjärjestelyihin, kustannuksilla on pienempi rooli. 41 % henkilöstövastaavista ei pitänyt perhevapaista aiheutuvia kuluja lainkaan ongelmallisina. Joka kymmenes ei osannut kertoa kantaansa. Kolmannes vastaajista raportoi kuluihin liittyvän jonkin verran ongelmia, mutta erittäin ongelmallisina niitä piti joka kuudes vastaaja.

Taulukossa 37 on kuvattu kolmea perhevapaasiin liittyvää kysymystä, joita henkilöstöasioista vastaavat pitivät useimmin erittäin ongelmallisina – vaikkakin vain neljänneksestä kuudennekseen vastaajista oli tätä mieltä. Arviot ongelmista ovat merkittävästi yhteydessä niin organisaation sektoriin ja kokoon kuin myös sen sukupuoli- ja ikäjakumaan. (Sama yhteys näkyy myös muiden, kuviossa 10 mainittujen ongelmien kohdalla.)

**Taulukko 37.** Erittäin ongelmallisiksi koetut asiat erilaisissa organisaatioissa (%)

	N	avainhenkilöiden poissaolo	sijaisten löytäminen	kulut
<i>Kaikki</i>	522–545	27	22	16
<i>Sektori:</i>				
yksityinen	204–205	44***	37***	35***
julkinen	324–326	16	11	3
<i>Organisaation koko:</i>				
pieni (< 50)	216–218	40***	39***	34***
keski (50–249)	169–172	19	10	4
suuri (> 250)	156–157	17	10	2
<i>Sp-jakauma</i>				
miesvaltainen	177–179	24	18	9
tasa-ala	114–115	23	18	11
naisvaltainen	247–248	30	25**	22***
<i>Ikäjakauma</i>				
alle 40	81	47***	38***	42***
tasaa	241–243	27	22	15
40 tai yli	216–218	19	16	6

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001 (ero rakennetekijöiden mukaan tilastollisesti merkitsevä)

Avainhenkilöiden poissaoloa, sijaisten löytämistä ja perhevapaista aiheutuvia kuluja pidetään erittäin ongelmallisina merkitsevästi useammin yksityisellä sektorilla, pienissä yrityksissä ja nuorten, enimmäkseen alle 40-vuotiaiden työntekijöiden työpaikoilla. Sijaisten löytäminen ja kustannukset aiheuttavat ongelmia myös naisvaltaisilla työpaikoilla, avainhenkilöiden poissaolon ongelmallisuus sen sijaan ei ole yhteydessä organisaation henkilöstön sukupuolijakaumaan.

Näiden perhevapaasiin liittyvien kysymysten arviointi erittäin ongelmallisiksi erityisesti naisvaltaisissa nuorten työntekijöiden organisaatioissa johtaa ajattelemaan, että ongelmat kärjistyvät silloin kun perhevapaista on organisaatioissa paljon kokemusta. Taulukko 38, jossa tarkasteluun on otettu vapaiden yleisyys, kertoo että näin ei kuitenkaan näytä olevan.



**Taulukko 38.** Erittäin ongelmallisiksi koetut asiat perhevapaiden yleisyyden mukaan (%)

	N	avainhenkilöiden poissaolo	sijaisten löytäminen	kulut
<i>Kaikki</i>	(522–524)	27	22	16
<i>Vapaita<sup>1</sup></i>				
käytetty	(460–462)	26	18	14
ei käytetty	(82–83)	33**	39***	23***
<i>Pitkiä vapaita</i>				
monilla	(83–84)	25	23	17
harvoilla	(262–263)	19	11	10
ei kenelläkään	(176–178)	37***	35***	24***
<i>Tilapäisiä hoitovapaita</i>				
monilla	(316–319)	26	17	12
harvoilla	(151–153)	23	22	12
ei kenelläkään	(32)	50***	47**	41**

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001 (ero vapaiden yleisyyden mukaan tilastollisesti merkitsevä)

1 Äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaa, naiset tai miehet

Käytetty = joku työntekijä on käyttänyt jotakin vapaata

Ei käytetty = kukaan työntekijä ei ole käyttänyt mitään vapaata, ei osaa sanoa -vastaus tai tieto puuttuu

Perhevapaisiin liittyvien ongelmien arvioiminen erittäin suuriksi näyttääkin olevan käänteisessä suhteessa perhevapaista saadun kokemuksen yleisyyteen. Sekä sijaisten löytäminen, avainhenkilöiden poissaolo että vapaista aiheutuvat kulut arvioidaan erittäin ongelmallisiksi useammin niissä organisaatioissa, joissa kokemusta työntekijöiden äitiys-, vanhempain tai hoitovapaista viimeisen kahden vuoden ajalta ei ole lainkaan.

Ongelmien kohdalla ei ole erikseen kysytty, minkälaisiin perhevapaisiin (pitkät vanhempain- ja hoitovapaat tai lyhyet mutta usein äkilliset sairaan lapsen hoitovapaat) ne liittyvät. Samankaltainen käänteinen suhde ongelmien ja perhevapaiden yleisyyden suhteen tulee kuitenkin esiin tarkasteltaessa niin pitkiä hoitovapaita kuin tilapäisiä poissaoloja sairaan lapsen hoidon vuoksi. Ongelmia arvioidaan kyllä olevan useammin, jos pitkiä, yli vuoden kestäviä hoitovapaita ovat organisaatiossa pitäneet monet kuin jos niillä olisivat olleet vain harvat työntekijät. Kaikkein yleisimmin avainhenkilöiden poissaolo, sijaisten löytäminen sekä perhevapaista aiheutuvat kustannukset arvioidaan erittäin ongelmallisiksi kuitenkin silloin, jos kukaan työntekijä ei ole ollut pitkällä hoitovapaalla. Samoin on niissä organisaatioissa, joissa tilapäisellä hoitovapaalla ei ole ollut viime vuosina yksikään työntekijä.

Tulokset eivät siis tue sitä tulkintaa, että perhevapaiden kustannuksia pidetään suurina tai niihin nähdään liittyvän muita ongelmia, koska kokemusta perhevapaista yleensä ja myös pitkistä perhevapaista on paljon. Käsityksessä perhevapaiden ongelmallisuudesta näyttäisi ainakin osittain olevan kyse pikemmin asenteista kuin kokemukseen perustuvasta arviosta. Edellä kuvatun perusteella voi olettaa, että perhevapaiden pidossa nähdään ongelmia paitsi omien kokemusten, myös yleisten oletusten ja julkisen keskustelun sekä mahdollisesti naapuriorganisaation kokemusten

pohjalta. Voidaan myös kysyä estävätkö vankat, vaikkakin omaan kokemukseen perustumattomat käsitykset henkilöstöä pitämästä pitkiä perhevapaita, mikä selittäisi käsitysten vahvan yhteyden kokemuksen puutteeseen. Toki taustalla voi olla myös se, että nekin, joilla kokemusta perhevapaista ei ole, varautuvat asiaan ja arvioivat näillä alueilla tulevan ongelmia, jos perhevapailla jäädään. Toisaalta voidaan kysyä, onko ongelmista tullut jonkinlainen mantra.

Samantapainen asetelma on myös suoria kustannuksia arvioitaessa: niitä pidettiin ongelmana myös niissä organisaatioissa, joissa ei ollut lainkaan kokemusta perhevapailla olevista työntekijöistä. Kustannuksia siis ajateltiin yleisenä organisaatioita kohtaavana ongelmana, jota toisilla on, vaikka itsellä niitä ei olisikaan.

Kun kustannusten ongelmallisuutta tarkastellaan ottaen huomioon niin organisaation sektori, koko, sukupuoli- ja ikärakenne kuin pitkien hoitovapaiden yleisyyskin, merkittävimmäksi selittäjäksi nousee organisaation koko (taulukko 39).

**Taulukko 39.** Logistinen regressio: kustannukset erittäin ongelmallisia

	B	Sig.	Exp(B)
Sektori: yksityinen	1,463	,001	4,318
Organisaation koko: pieni	1,690	,000	5,422
Sukupuolijakauma: naisvaltainen	,428	,021	1,534
Ikäjakauma: alle 40-vuotiaita	,708	,002	2,030
Pitkä hoitovapaa: ei kokemusta	-,453	,057	,635
Vakiotermin	-12,787	,000	,000

Pienissä organisaatioissa kustannukset koetaan yli viisinkertaisesti todennäköisemmin erittäin ongelmallisiksi suuriin organisaatioihin verrattuna. Kuitenkin myös yksityisellä sektorilla sekä naisvaltaisissa ja nuorempien työntekijöiden työpaikoissa kustannukset ovat todennäköisemmin suuri ongelma. Sen sijaan pitkien hoitovapaiden yleisyys ei organisaation rakenne huomioon ottaen yllä enää selittäväksi tekijäksi.

Tärkeimmiksi koetut ongelmat, avainhenkilöiden poissaolo ja sijaisten löytäminen, ovat todennäköisimpiä yksityisellä sektorilla, sijaiskysymys myös pienissä organisaatioissa, kun tarkastelussa otetaan huomioon niin organisaation sektori, koko, sukupuoli- ja ikärakenne kuin pitkien hoitovapaiden yleisyyskin.

Kustannusten ongelmallisuuden perustuminen pikemmin oletukseen kuin kokemuksiin näyttäisi saavan tukea siitä, että kustannuksia oli ylipäänsä laskettu vain viidenneksessä (20 %) organisaatioista, eikä kolmannes (34 %) pitänyt niiden laskeamista edes tarpeellisenä. Perhevapaista aiheutuvia kustannuksia oli useammin laskettu yksityisellä sektorilla, pienissä (mutta toisaalta myös suurissa), naisvaltaisissa ja nuorten (enimmäkseen alle 40-v.) työntekijöiden organisaatioissa, eli siellä missä kustannukset myös koettiin useammin erittäin ongelmallisiksi. Suurissa organisaatioissa laskeminen saattaa liittyä pikemminkin siihen, että se tapahtuu rutiinimaisesti osana erilaisten kulujen tilastointia. Julkisella sektorilla, keskiuurissa, miesvaltaisissa ja sukupuolirakenteeltaan tasaisissa sekä iäkkäämpien työntekijöiden

organisaatioissa perhevapaakustannusten laskemista pidettiin useammin kokonaan tarpeettomana. Kustannuksia oli myös laskettu yleisemmin, jos organisaatiolla oli paljon kokemusta työntekijöiden pitkistä perhevapaista, kun taas tarpeettomana laskelmien tekemistä pidettiin, jos pitkiä vapaita olivat viime vuosina pitäneet vain harvat työntekijät tai ei kukaan.

Vanhempainvapaan ajalta kertyvistä vuosilomakustannuksista työnantaja voi hakea korvausta Kelalta. Näin oli kuitenkin tehnyt vain puolet (54 %) organisaatioista aina tai ainakin useimmiten työntekijöiden ollessa vanhempainvapaalla. Viidenneksessä työpaikoista korvauksia ei ollut haettu ja viidennes vastaajista ei osannut sanoa oliko näin toimittu. Yleisemmin korvauksia oli haettu suurissa ja naisvaltaisissa organisaatioissa ja organisaatioissa, joissa oli kokemusta äitiys- ja vanhempainvapaista. Sen sijaan pienissä yksityisen sektorin yrityksissä, joissa perhevapaista aiheutuvia kustannuksia oli laskettu kaksi kertaa yleisemmin kuin muissa organisaatioissa ja joissa kustannukset koettiin selvästi ongelmallisemmiksi, korvauksia oli kuitenkin haettu harvemmin. Korvauksia ei siis välttämättä haeta ahkerammin silloin, jos kustannukset nähdään ongelmallisina, vaan niiden hakeminen liittyy siihen, kuinka paljon perhevapaita organisaatiossa pidetään ja millaiset resurssit organisaatiolla on tehtävään käytettävissä. Pienissä organisaatioissa vapaita voi osua kohdalle harvoin, jolloin niihin liittyvien asioiden hoitamiseen ei synny ruttiinia, ja korvausten hakeminen Kelalta saattaa vaikuttaa hankalalta ja aikaa vievältä. Pienissä yrityksissä ei myöskään ole erityistä talousosastoa tai edes henkilöä, jonka vastuulle tällainen tehtävä kuuluisi, vaan aika ja resurssit on otettava esimerkiksi yrittäjän omasta työpanoksesta. Näin ollen korvausten hakeminen saattaakin usein – kolmanneksessa pienistä yrityksistä – jäädä kokonaan tekemättä.

### **Kustannusten merkittävyys haastattelujen valossa**

Haastateltujen työorganisaatioiden henkilöstöjohtajien mukaan perhevapaista aiheutuvat kustannukset eivät pääosin ole merkittävä kysymys. Niitä on harvoin laskettu tai eritelty muista poissaolokustannuksista. Erityisesti julkisen sektorin haastateltavat korostavat, että kyse on lakisääteisistä palkkakustannuksista, joiden rahat tulevat valtiolta tai kunnalta.

PVo2M: Eikös ne oo lakisääteisiä kustannuksia, jotka kuuluu maksaa. Ja me toimitaan veronmaksajien rahoilla, ja meil on tää valtion rahankäytön tarkastus. Se maksaa sen minkä se maksaa.

Haastattelija: Niin et se ei samalla tavalla tässä kontekstissa oo mikään kysymys.

PVo2M: Ei se oo mikään kysymys.

Haastattelija: Eikä oo erillistä laskelmaa, et jaha, paljon viime vuonna meni

PVo2M: Saattaa olla henkilöstötilinpäätöksessä joku, mutta, tai ehkä siellä tausta-aineistossa, mutta ei sil oo mitään merkitystä. (Puolustusvoimat)

Myös esimerkiksi poliisissa tuotiin esiin, ettei kustannuksia tarvitse valtiosektorilla ajatella, koska "tää nyt ei oo mikään voittoa tuottava yritys". Toisaalta voittoa tuottavassa IT-yrityksessä kustannuksia vähäteltiin juuri siksi, ettei yrityksen tarvitse olla "joka taalan perään" eivätkä työntekijöiden perhevapaat siksi ole mikään "elämän ja kuoleman kysymys". Moni haastateltava ei itse asiassa osannut kertoa, mikä merkitys perhevapaiden kustannuksilla on. Osassa organisaatioista palkka-asiat hoidettiin palkanlaskennassa, talousosastolla tai vastaavassa eivätkä ne kuuluneet henkilöstöasioista vastaavien tehtäviin. On siis ymmärrettävääkin, että etenkin suuressa organisaatiossa henkilöstöjohto ei joka päivä törmää perhevapaista aiheutuviin kustannuksiin. Kustannuksista, niiden määrästä tai Kelalta haettavista korvauksista ei välttämättä kuitenkaan tiedetty pienissä yrityksissäkään. Kustannukset eivät siis pääosin muodostu ongelmaksi, vaan ne liittyvät lähinnä siihen, että ne osataan (talousosastolla tms.) etukäteen budjetoida talousarvioon osaksi palkkamäärärahoja.

(Haastateltavat ovat juuri todenneet, etteivät osaa arvioida kustannuksia, koska niistä vastaa palkanlaskenta ja talousosasto.)

Haastattelija: No ihan vaan näistä kustannuksista, te ette osaa sitten ehkä arvioida, et kuinka ongelmallista tai vähän ongelmallista, merkityksetöntä ne on työnantajan kannalta? Et onks näihin perhevapaisiin liittyen, onks niissä jotain ongelmallista?

PVo3/1N: Ei, mun mielestä, ne varataan aina talousarvioon se raha, jollakin ehkä arviolla, et mitä se suurin piirtein on ollu jossakin yksikössä tai en tiedä miten se on sijoitettu se raha, että onko se keskitetysti, josta sitten jaetaan. Mun mielestä siihen varaudutaan siinä talousarvion yhteydessä, että just näihin tiettyihin sijaisuuksiin. Et ei oo ainakaan koskaan tullu semmosta, että ois mitään ongelmaa. Ettei rahat riittäiskään tai vastaavaa. (Naurahtelevat.)

PVo3/2N: Niin, tai jollekin sanottas, että "et sä voi jäädä, että ei oo rahaa"! (Nauraa.) Et ei sellasta tilannetta

PVo3/1N: Kyllä ne on pakollisia menoja, se sillä tavalla lasketaan sinne palkkakustannuksiin pakollisina menoina. (Kunnan sivistystoimi)

\*\*\*

Haastattelija: ...kun nyt puhutaan julkisuudessa ainakin paljon perhevapaiden aiheuttamista kustannuksista työnantajalle, niin miten nää perhevapaat tästä näkökulmasta teillä näkyy? Onks teillä esimerkiks laskettu näistä perhevapaista aiheutuvia kustannuksia?

PV11N: Ei. Ei, ei ole erityisesti laskettu. Et siinä, tässä suhtaudutaan sillä tavalla, että se vaan kuuluu [työuraan]. Se on tuota, se on vähän niin kun sairausloma-kustannuksetkin, että laskennallisesti tietysti otetaan huomioon, kun tehdään tätä henkilöstöbudjettia, niin se tulee tän tyyppiset asiat siellä henkilöstösivukustannuksissa. Mutta se, että ei olla seurattu erityisesti, että mitä näistä on aiheutunu, et minkälaisia kustannuksia. (Korkeakoulu)

Jos perhevapaista aiheutuvia kustannuksia arvioidaan, niiden todetaan pääosin olevan pieniä: ”se on sen verran pieni kustannustekijä tässä vaiheessa vielä meillä, et me ei, en oo edes eritelly sitä tuolta millään tavalla” (PV13N, kunnallinen liikennelaitos), ”se on kuitenkin kyse niin pienestä määrästä tämmösessä poppoossa, mikä suhteessa on siellä [vapailla], et jos mä siihen lasken jotain tämmösiä ylimääräisiä kuluja, niin se mahtuu siihen [budjettiin] melkeen, että mitään sen ihmeempää ei tarvii huomioida” (PVo8N, työterveysasema). Perhevapaista saattaa jopa syntyä säästöä, jos esimerkiksi hoitovapaalla olevan asiantuntijan tilalle palkataan pienempi-palkkainen työntekijä (PV11N, korkeakoulu).

Perhevapaista aiheutuvat kustannukset ovat varsin vähämerkityksinen asia ei ainoastaan siksi, että niiden osuus henkilöstökuluista on pieni, vaan myös poissaolojen luonteen vuoksi. Samoin kuin muita perhevapaista aiheutuvia ongelmia, kustannuksia verrataan muihin työntekijöiden poissaoloihin, jotka ovat työnantajan näkökulmasta merkityksellisempiä. Esimerkiksi sairauspoissaaloista aiheutuvat kustannukset ovat selvästi suurempia ja myös sellaisia kustannuksia, joihin työnantaja voi pyrkiä vaikuttamaan. Ehkä siksi työterveyteen saatetaan kiinnittää organisaatioiden henkilöstöasioissa myös enemmän huomiota kuin perhevapaisiin liittyviin kysymyksiin.

Haastattelija: Tossa aluksi taisit mainitakin, että nää perhevapaat näkyy paitsi tässä sijaistarpeessa, niin sitten et se on myös kustannuskysymys. Niin minkälainen merkitys näillä kustannuksilla on? Onks teillä, lasketaanko teillä näistä perhevapaista aiheutuvia kustannuksia, ja jos, niin minkälaisia, ja miten ne näkyy teillä?

PVo6N: ... mun tiedossa ei ole, että niitä nyt ois erityisesti viime aikoina laskettu. ... Et enemmän on nimenomaan kaupunkitasolla tarkasteltu sairauslomakustannuksia, koska sairauslomat ovat lisääntyneet, ja meillä ne on lisääntyneet aika paljon viime vuosina. ... Mut tää perhevapaiden [osuus kustannuksista] on varmaan siinä määrin pieni, ja sitten se on itse asiassa semmonen asia, jota me ei ainakaan pyritä pienentämään (Naurahtaa.) tätä kustannusta, niin tota se ei oo sillä tavalla noussu esille. (Kunnallinen terveyskeskus)

Edellisen toteaminen ei kuitenkaan tarkoita, että perhevapaat eivät lainkaan aiheuttaisi taloudellisia ongelmia organisaatioissa. Organisaatiokyselyn perusteella näyttää olevan joukko erityisesti yksityisen sektorin pieniä, naisvaltaisia organisaatioita, joissa perhevapaisiin liittyvät kysymykset koetaan erittäin ongelmallisiksi. Kyselylomakkeessa oli tilaa myös perhevapaisiin liittyviä ongelmia koskevalle avovastaukselle. Kustannukset nousivat esille erityisesti pienten yritysten kommenteissa. Vastauksissa korostettiin kustannusten olevan pienelle yritykselle kohtuuttomat, ja niissä vaadittiin kustannusten jakamista kaikkien alojen, sekä mies- että naisvaltaisten, maksettavaksi. Muutamassa vastauksessa kerrottiin myös organisaation kohtaamista konkreettisista, kustannuksiin liittyvistä vaikeuksista, jopa koko organisaation lopettamisesta.

Omallalla päiväkodilläni on syntynyt 2003–2007 kuusi vauvaa. Kustannukset ovat olleet huimat ja näin ollen, koska emme ole voineet kasvattaa tuloja (lainsäädäntö tiukkaa ja toiminta tukien varassa), yritys on pakko lopettaa tähän toimintakauteen. Äitiysloman aikana työntekijää ei näy, lomat kertyy ja kulut juoksee. Kelan korvaus ei kata kuluja. *Kyselylomakkeen avovastaus perhevapaisiin liittyvistä ongelmista*

Tällaisiin tilanteisiin näytetään joutuneen silloin, kun pienessä yrityksessä perhevapaille sattuu jäämään poikkeuksellisen monta työntekijää yhtä aikaa. Kyselyn tulosten perusteella tällainen tilanne ei kuitenkaan organisaatioissa ole kovin yleinen. Organisaatiohaastatteluista käy ilmi, että erityisesti pienten yritysten kohdalla onkin kyse siitä, että mahdollisiin perhevapaisiin ja niistä aiheutuviin kustannuksiin on varauduttava, vaikkei kokemusta työntekijöiden vapaista vielä olisikaan.

Haastattelija: No näistä kustannuksista jo sit jonkun verran puhuttiinkin, et miten ne nyt sitten näyttäytyy ne perhevapaiden kustannukset? Onks teillä esimerkiksi laskettu näitä?

PV12N: Ei, me ei olla nyt laskettu niitä. Sanotaan, että ne on meidän kohdalla ollu vielä mitättömät. Mutta et jos nää nyt viihtyy tää nykyinen työvoimakanta täällä meillä, niin sitten ne voi ruveta oleen huomattavia. Koska nää on kaikki tosiaan siinä lapsentekoiässä. (Ravintola)

Useammin kyse vaikuttaakin olevan siitä, että kustannuksiin liittyviä ongelmia pidetään mahdollisina tulevaisuudessa, vaikkei ongelmallisia tilanteita olisi omalle kohdalle sattunutkaan. Etenkin pienissä yrityksissä mahdollisiin työntekijöistä aiheutuviin lisäkustannuksiin – muihinkin kuin perhevapaista aiheutuviin – on varauduttava etukäteen, ja siksi asiaa pidetään omakohtaisen kokemuksen puuttuessaakin yleisesti tärkeänä. Yhteiskunnan (= valtion) vastuuta perätään, sillä perhevapaista aiheutuvat (potentiaalisetkin) ongelmat saattavat heijastua naisten syrjimisenä työmarkkinoilla, kuten seuraava pienen naisvaltaisen yrityksen toimitusjohtaja toteaa.

PV14N: Joo, siis kun mulla on just näiden vuosikymmenien varrella tullu semmoinen näkemys, että siis osa-aikatyö ja naistyö ja mikään ei oo mikään ongelma, et siis se ei kerta kaikkiaan ole sitä. Mutta kustannukset pitäis jakaa kyllä mun mielestä kaikkien työnantajien kesken, koska muutenhan siinä käy justiin niin, että missä ongelmia syntyy, niin naisia sorretaan tai siis ei haluta. Koska se on ihan selkee juttu, se yksinkertaisesti kaataa pienen yrityksen, jos tulee semmoinen, joka käyttää työnantajaa hyväks, mikä on hirvittävän helppoa. Se on hirvittävän helppoa, et kokemusta on, me ollaan pantu yks yksikkö, lopetettu sen takia, et siitä ei tullu yhtään mitään, et kun ihminen pystyy just näitä pienen [sairaalan] lapsen hoitoa ja kaikkea siis käyttään loputtomasti [...] Mut et siis se on ongelma vaan, jos on ongelmia. (Tukkukauppa)

Toinen haastateltava, hänkin pienen naisvaltaisen yrityksen omistaja, kertoo itsekin joutuvansa harkitsemaan kaksi kertaa nuorten naisten palkkaamista, vaikka ei pidäkään käytäntöä oikeudenmukaisena (ja vaikka tosiasiaa lähes kaikki työntekijät olivat nuoria naisia). Tähän saakka perhevapaista ei ole aiheutunut merkittäviä kustannuksia yrityksessä, mutta kylläkin haastatellun mukaan naisvaltaisilla aloilla yleensä. Siksi hänkin korostaa perhevapaista aiheutuvien kustannusten jakamista kaikkien työnantajien kesken.

PV<sub>12</sub>N: Mutta meillähän se [perhevapaiden käyttö] ei oo palkkakustannuksissa niin suuri. Mutta kyllähän se naisalalla on sitä. Että kyllähän on katsottava pienessä, tänkin kokosessa yrityksessä, että raskaana oleva nainen on niin sanotusti taloudellinen riski. Se on ihan kylmä tosiasia ja sitä ei voi kiistää. Että kyllä mun mielestä se pitäs mennä ehdottomasti siihen, mitä ollaan Ruotsissa tehty elikä että kaikki työnantajat maksaa rahat yhteen koriin ja sieltä jaetaan se raha. Koska se on hirveen väärin sanotaan ravintola-alaa, hoitoalaa, tämmösiä palvelualoja kohti, että me kannetaan vastuu lapsista, ja sanotaan paperiliitot ja metsäliitot, kaikki muut pääsee kun koirat veräjästä, vaikka jokaisella lapsella on isäkin. Niin se on mun mielestä, se on tosi väärin. Että, ja se on naisia kohtaan väärin, se on tyttöjä kohtaan väärin, että mä joudun työhaastatteluvaiheessa, mä en saa sitä suoraan kysyä, mutta se pitää tietää. Enkä mä sitä haluais tehdä. Se on ihan taloudellisesti, se on pakko. (Ravintola)

Yrittäjän mahdollisuus varautua mahdollisiin perhevapaista aiheutuviin kustannuksiin on edellisen haastatellun mukaan rekrytoinnin ohella pitää yrityksen talous terveellä pohjalla. Samaa korostaa naisvaltaisen tilitoimiston vt. toimitusjohtaja, jonka yrityksessä puolestaan on kokemusta useista pitkistä perhevapaista.

Haastattelija: No mites sitten oikeestaan tämmöseen toisenlaiseen asiaan, josta on paljon puhuttu julkisuudessaakin eli nää perhevapaista aiheutuvat kustannukset. Että paljonhan nyt kuulee sitä, et se on työnantajalle ongelmallista, varsinkin tietysti jos tulee paljon näitä perhevapaita, niin miten niitä, onks teillä esimerkiksi laskettu, että minkälaisia kustannuksia yritykselle aiheutuu ja miten tää kysymys teille näyttäytyy?

PV<sub>15</sub>N: Ei, siis tuleehan siitä nyt huomattavia lisäkustannuksia, mut ehkä se nyt just siitä, et ollaan niin naisvaltanen ala ja toimitusjohtaja itse on tällä hetkellä äitiyslomalla, niin ei niitä, koska et sä voi käyttää työnhakukriteerinä sitä, että ethän tee lapsia koskaan. Et kyl se pitää niinkun siinä budjettia tehtäessä vuosiks eteenpäin niin kyl se pitää huomioida. Ja se nyt vaan on valitettavaa, et meiat on loppupeleissä tarkotettu, et me lisäännytään jollain (Naurattelua.). Et se maksaa sen minkä se maksaa. (Tilitoimisto)

Haastattelujen perusteella vaikuttaa siis siltä, että perhevapaiden kustannukset nähdään huomattavana ongelmana erityisesti joukossa pieniä naisvaltaisia yksityisen sektorin yrityksiä. Niissä ei perhevapaita välttämättä ole ollut monia tai ei lainkaan viime vuosina, mutta niissä ollaan tietoisia naisvaltaisille aloille tyypillisestä ilmiöstä joko omien kokemusten seurauksena tai yleisenä pienyrityttäjäyteen naisvaltaisilla aloilla liittyvänä pohdinnan aiheena.

Ajatusta suorien kustannusten suuruudesta rakentaa osaltaan se, että kustannuksiksi saatetaan laskea myös perhevapaalla olevan henkilön sijaisen saama palkka – siis normaali työn korvaus, joka perhevapaatilanteessa mielletään ”ylimääräiseksi” (Kupiainen ym. 2007). Tämä ajattelu saattaa olla heijastumaa perhevapaakustannuksista käydystä julkisesta keskustelusta: ajatellaan, että valtion tulisi korvata myös toisen työntekijän perhevapaan aikana tekemä työpanos. Toki yritysten keskimääräinen kokemus ja pienen, mahdollisesti etupäässä perheenperustamisiässä olevia naisia työllistävän yrityksen kokemus ovat erilaisia, mutta silti on tärkeää, että ongelmien raportoinnilla ei välttämättä ole yhteyttä omiin todellisiin kokemuksiin. Mielikuva suurista kustannuksista saattaakin olla yhteydessä siihen, että asiasta on puhuttu julkisuudessa perhevapaisiin liittyvänä kestoteemana jo vuosia.

### **Avainhenkilöiden poissaolo ja sijaisongelmat haastattelujen valossa**

Kuten edellä nähtiin, perhevapaista aiheutuvia kustannuksia merkittävämpiä ongelmia ovat avainhenkilöiden poissaolo, sijaisten löytäminen ja ylipäättään töiden uudelleenjärjestelyyn liittyvät kysymykset – nekin useimmiten vain jonkin verran ongelmallisiksi koettuja. Näin on myös organisaatioissa tehtyjen haastattelujen perusteella. Ongelmat saattavat kuitenkin näyttää erilaisilta erityyppisten organisaatioiden ja työtehtävien näkökulmasta. Työn luonne on yhteydessä sijaistarpeeseen ja siihen, miten hyvin työtehtäviä pystytään tilapäisesti järjestelemään uudelleen. Organisaation ja sen henkilöstön koosta riippuu kuinka suuria ongelmia jo yhden tai vasta useamman työntekijän poissaolo aiheuttaa, ja millaiset mahdollisuudet näihin tilanteisiin on reagoida. Ongelmatilanteisiin löytyviä ratkaisuja rajaavat myös organisaation rakenteelliset mahdollisuudet esimerkiksi palkata ja kouluttaa sijaisia. Samoin erilaiset perhevapaat aiheuttavat erilaisia ongelmatilanteita. Muutaman päivän kestävät sairaan lapsen hoitovapaat ovat lyhytkestoisia, mutta toisaalta tulevat yllättäen. Pidempiin vanhempain- ja hoitovapaisiin puolestaan ehditään usein varautua, mutta ne saattavat edellyttää laajempia järjestelyjä. Myös sillä, kuinka monia poissaoloja (ei ainoastaan perhevapaita) organisaatioon sattuu yhtä aikaa ja miten ne ajoittuvat, on merkitystä ongelmallisuuden kannalta.

Työn luonne saattaa olla sellainen, että sijaista ei aina tarvita ja työtehtävät voivat odottaa tekijäänsä, ainakin lyhyen perhevapaan ajan. Näin on esimerkiksi asiantuntijatehtävissä, ja niissä työtehtäviä voi joskus myös tehdä etätöinä kotona. Toisaalta pidempien vapaiden aikana ongelmaksi saattaa muodostua pätevän sijaisen löytäminen, jos vapaalle jää avainhenkilö, jonka ammattitaito ei ole helposti korvattavissa.



Perhevapaalta palaava työntekijä saattaa tällöin joutua tekemään työt lyhyemmässä ajassa tai priorisoimaan ja jättämään osan töistä tekemättä.

Joissakin tehtävissä taas työntekijän läsnäolo on välttämätöntä (esim. hoitotyössä, poliisissa, palvelualalla) ja sijainen on löydettävä riippumatta vapaan pituudesta. Vaikka työnantajilla on käytössään erilaisia reittejä löytää sijaisia, joskus, erityisesti äkillisissä poissaoloissa, se saattaa olla ongelmallista.

PVo6N: Nämä sairaan lapsen hoitovapaat tulee tietysti äkillisinä, jolloin se aiheuttaa siellä työyksikössä töiden järjestelyssä uudenlaisen suunnittelun. Tietysti pyritään äkillisiin poissaoloihin meidän vuodeosastotoiminnossa erityisesti saamaan aina sijainen, koska tietty miehitys pitäisi olla paikalla. Näitä on näköjään meillä kokonaistyöajasta 4,2 % ollu [vuonna 2005]. Et ei kovin suuri määrä kuitenkaan. Mutta sitten äitiyslomathan on kyllä sellaset, jossa pystytään sitten jo suunnitelma tekemään pitkälti etukäteen ja sijaishankinta ja niin edelleen, et sitä voidaan käyttää myöskin sitten siihen, että meillä jo palveluksessa olevan sijaisen kanssa tehdään sitten uusi työsopimus, ja näin se antaa mahdollisuuden tarjota pidempiaikaisen määräaikaisen sopimuksen ja tehdä myöskin sitä kautta sitten semmosta rekrytointisuunnitelmaa. (Kunnallinen terveyskeskus)

Työvoimapulaa on näkyvissä joillakin aloilla, ja toisinaan työpaikoilla joudutaan turvautumaan epäpätevään työvoimaan (esim. kunnan sivistystoimi), tosin joissakin tehtävissä edes tämä ei ole käytännössä mahdollista (esim. terveyskeskus: sairaanhoitohenkilökunnan on oltava ammatinharjoittamislainsäädännön mukaisesti laillistettuja).

Haastattelija: Minkälainen tilanne tässä sijaisten löytämisessä on, että mistä teillä pääasiassa, mitä kautta löytyy sijaisia, ja onks heitä kuinka helppoo tai vaikeeta löytää?

PVo6N: Tällä hetkellä erittäin vaikea löytää. Niin hoitohenkilökunnan kuin lääkäreidenkin sijaisia. Et tää on nyt yleinen ilmiö, että on pulaa hoitohenkilökunnasta sekä lääkäreistä. Ja silloin yritetään käyttää kaikkia mahdollisia kanavia tähän sijaisten saamiseksi, mutta yhä useammin tilanne on sellanen, et joudutaan aluksi joillakin tilapäisjärjestelyillä hoitamaan, esimerkiksi lyhytaikaisilla sijaisilla kunnes pidempiaikainen saadaan, että tää vaatii kyllä aikamoisia ponnistuksia meidän esimiehiltä näiden tilanteiden järjestäminen tällä hetkellä. (Kunnallinen terveyskeskus)

Joissakin organisaatioissa työvoimapulaan on reagoitu palkkaamalla työntekijöitä ei sijaisiksi vaan suoraan vakituiseen työsuhteeseen. Näin halutaan kiinnittää hyvät työntekijät organisaatioon: "isompi ongelma on nyt saada niitä osaajia sitten, niin me vaan otetaan aina kun saadaan niitä" (IT-yritys). Voi myös olla niin, ettei sijaista voida

syystä tai toisesta palkata (tiukat palkkamäärärahat tai henkilötyövuodet, mahdollisuus kouluttaa tehtäviin lyhyttä jaksoa varten jne.). Tällöin voidaan joutua turvautumaan muiden työntekijöiden työpanokseen: työntekijä voi joutua tekemään ylimääräisen työvuoron tai tekemään poissaolevan työntekijän töitä omien töidensä ohessa. Tämä kuormittaa muita työntekijöitä ja saattaa aiheuttaa heissä ärtymystä.

PV11N: No pääsääntöisesti nää [tilapäiset hoitovapaat] aiheuttaa saman veran hankaluuksia kun tää henkilön oma sairastuminen, siis niinkun ylipäättään poissaolo. Ja on sitten tietysti sellasia tapauksia, joissa syystä tai toisesta niitä *kasautuu paljon*, niin kyl totta kai se on sitten ongelma.

Haastattelija: Huomaaks semmosissa tilanteissa, esimerkiksi et miten siinä työyhteisössä suhtaudutaan, että rasittaako se sitten esimerkiksi muita työntekijöitä?

PV11N: No kyllä, totta kai se rasittaa, ja nää on tietysti siinä mielessä hankalia, et kun ne ei oo ennustettavissa, siihen on vaikee varautua. Että koska tulee tällöinen tilanne, että henkilö joutuu sitten taas uudestaan olemaan järjestelemässä tai hoitamassa tätä sairasta lasta, että mä oon huomannu, että joissain yksiköissä ollaan vähän varpaillaan. Että jos on... jollakin, jollakin henkilöllä, jos on useampia lapsia ja on toistuvia poissaoloja, niin kyllä se nyt pikkusen vaikuttaa sitten. (Korkeakoulu)

Erityisesti pienissä organisaatioissa tai yksiköissä tilannetta hankaloittaa henkilöstön vähyys, jolloin työtehtäviä on myös vaikeampi järjestellä muiden työntekijöiden kesken, kuten työterveysasemalla, jossa 17 työntekijää jakautuvat vielä neljään eri paikoissa sijaitsevaan yksikköön.

PVo8N: Se ois yks minkä vois tehdä, et kasvattaa sitä rinkiä mistä me voidaan sitä [varatyövoimaa saada], et me ei aina jouduttas siitä ihan omasta työvoimasta, ja se on nimittäin aika hankalaa joskus kun joutuu monen ihmisen listoja ja sovittuja aikatauluja sinksaamaan. Et jos me voitais ottaa siihen ulkopuolelta, mut kun me tiedetään, et se on ihan täysin mahdotonta ihan teknisesti, niin kyl varmaan jatketaan tätä samaa mallia mitä aikasemminkin. Ja sit ei meillä taas oo mahdollisuutta pitää täällä sisällä yhtään jotain ylimäärästä päivystävää ihmistä, et sekin on täysin mahdoton ajatus ihan monestakin syystä.

Haastattelija: Niin, näin pienessä yksikössä kuitenkin, niin se on suhteessa aika paljon se yks ylimääräinen.

PVo8N: Niin, joo, tää on tietysti, se mikä täs just tekee tästä vähän hankalan on se, et meil on kuitenkin neljä asemaa ja aika pienellä henkilökunnalla, et jos meil ois yks iso asema, niin täähän ois ihan erilainen tilanne ja paljon helpompi järjestää. Nyt kun meil on, nää on ihan fyysisesti neljässä eri paikassa, niin se on paljon paljon haavottuvampaa, kun et meil ois yks iso asema. (Työterveysasema)

Samat ongelmat korostuvat työorganisaatiokyselyn ongelmiin liittyvissä avovastauksissa. Sijaista ei voida palkata tai päteviä sijaisia ei löydy:

Valtiolla seurataan tiivistä henkilötyövuosien määrää. Palkalliset vapaat kuluttavat henkilötyövuotta, mikä tekee resurssipulassa vaikeaksi palkata sijaisia koko vapaan ajaksi. Pätevistä, erityiskoulutuksen saaneesta henkilöstöstä pulaa, joten sijainen yleensä ei täytä lakisääteisiä kelpoisuusvaatimuksia. (Kyselylomakkeen avovastaus perhevapaisiin liittyvistä ongelmista)

Töiden järjestely on hankalaa ja työt kuormittavat muita työntekijöitä:

Pienessä organisaatiossa yhden työntekijän poissaolo vaikuttaa todella paljon muiden työmääriin, kun ei ole varaa palkata sijaisia. (Kyselylomakkeen avovastaus perhevapaisiin liittyvistä ongelmista)

\*\*\*

Työyhteisössä työhyvinvointia heikentää huomattavasti raskaana olevat ja pienten lasten äidit, koska he eivät luonnollisesti ole joustavia yllättävissä tilanteissa, koska lastenhoidon järjestäminen on vaikeaa tai perhe on etusijalla. Joten työyhteisössä aina samat henkilöt joutaa oli sitten sairausloma tai töiden runsaus kysymyksessä. (Kyselylomakkeen avovastaus perhevapaisiin liittyvistä ongelmista)

Ongelmallisimpia vapaita näyttävät olevan äkilliset sairaan lapsen hoitovapaat, joihin ei pystytä ennakolta varautumaan ja jotka aiheuttavat työyhteisössä kiireellisiä järjestelyjä. Pienet organisaatiot tai yksiköt ovat tällaisissa tilanteissa haavoittuvimpia, koska yhdenkin työntekijän poissaolo saattaa jo aiheuttaa merkittävän työpanoksen puuttumisen, eikä töitä ole helppo järjestellä jo entuudestaan pienen henkilöstön kesken. Vapaat voivat olla ongelmallisia etenkin silloin, jos useampi työntekijä joutuu olemaan pois yhtä aikaa. Moni pieni organisaatio toteaa, että ongelmia saattaisi syntyä, jos perhevapaiden mittakaava olisi erilainen kuin se on ollut: jos vapaita yhtäkkiä tulisi useita tai jos työntekijöitä olisi selvästi vähemmän.

PV14N: Ja niitä sairastumisiahan tulee hirveen paljon, et niitähän tulee heti kun flunssakausi alkaa, niin siitähän se alkaa, et siis se on ihan selkee juttu. Ja näin. Et siinä mielessä tietysti, *jos meitä ois vähempi, se ois ongelma*. Ihan selkeesti, et jos ois, sanotaan nyt vaikka kaks, ja sitten yks, jolla on näin, niin sehän ois ihan mahdotonta. Ihan mahdotonta kerta kaikkiaan, *et meitä on just sen verran paljon [10 työntekijää], et se kestää sen yhden*. (Tukkukauppa)

Poissaolot siis voivat olla erittäin ongelmallisia, mutta harvoin näin vaikuttaa kuitenkin ainakaan haastatelluissa organisaatioissa olleen. Haastateltujen kommentista tulee ilmi myös se, että poissaoloja on työpaikoilla kuitenkin loppujen lopuksi

harvemmin perhevapaiden takia ja useammin muista syistä (sairaspoissaolot, lomat, koulutukset jne.). Töiden organisointi on osa organisaatioiden normaalia toimintaa, eivätkä perhevapaat aiheuta sellaisia erityistapauksia, joihin ei törmättäisi organisaation arkipäivässä muutenkin. Sijaisten ja yleisemminkin hyvien työntekijöiden löytäminenkin eivät liity ainoastaan perhevapaajärjestelmän mahdollistamiin poissaoloihin, vaan kuten IT-yrityksen henkilöstöjohtaja toteaa, ”se on meille jo tieteenkin arkipäivää muutenkin, niin me ei nähdä että tää tuottais sitä ongelmaa”. Niinpä organisaatioissa on totuttu työtehtävien järjestelyyn ja useimmiten niillä lieneekin jo valmiiksi erilaisia käytäntöjä tai toimintamalleja, joiden mukaan myös perhevapaiden suhteen toimitaan.

PVo2M: Joo no se, on se niinkun täällä nyrkkisääntönä vois sanoa, että se että jos joku nyt on näin äkillisesti, sehän on tyypillistä semmosta kaks, kolme päivää, minkä se lasten sairastuminen aiheuttaa. Sehän on semmonen, johon ei voi koskaan ennalta varautua. Mutta se on ihan sama juttu kun se, että kun ihmisiä sairastuu siis.

Haastattelija: Itsekin voi sairastua.

PVo2M: Niin, että ei se oo, se on ihan rutiinia kuiteskin, et on järjestelmä, jolla paikataan vaan, ja sit jotain jätetään tekemättä ja tehdään vähän myöhemmin. (Puolustusvoimat)

Joskus perhevapaiden käytännön järjestämisessä saattaa siis olla hankaluuksia, mutta ne ovat haastateltujen henkilöstöasioista vastaavien mukaan ”järjestelykysymys” tai yhden haastatellun sanoin: ”kyl se homma pelaa, me aina vaan katotaan miten me se tehdään. Tietysti se vaatii vähän sitä järjestelytyötä ja soittamista ja sopimista, mutta aina se onnistuu” (PVo8N, työterveysasema).

Millaisia järjestelmiä organisaatioissa sitten on luotu vastaamaan poissaolojen aiheuttamiin työpanosvajaisiin, töiden järjestelyyn tai sijaisten hankkimiseen? Pitempien perhevapaiden osalta turvaudutaan useimmiten normaaliin sijaisen rekrytointiprosessiin, mutta yllättäviin tilapäisiin hoitovapaisiin (tai muihin äkillisiin poissaoloihin) saattaa ehkä useammin olla olemassa vakiintuneita käytäntöjä. Sairaalan lapsen hoitoapua on tarjolla muutamassa haastatellussa organisaatiossa, mutta usein se ei ole saanut kovinkaan suurta työntekijöiden suosiota. Niissä organisaatioissa, joissa työntekijät olivat hoitoapua käyttäneet, etu oli koettu hyödylliseksi: vanhemmat olivat palveluun tyytyväisiä ja työntekijä turvasi tärkeiden asiantuntijoiden työpanoksen saatavilla olon. Myös etätyö mainittiin muutamissa haastatteluissa ratkaisuna lyhyisiin poissaoloihin. Tällöin sijaista ei tarvitse hankkia.

Organisaatioissa on myös käytössä erilaisia sijaisjärjestelmiä. Joissakin organisaatioissa on varahenkilöstöä tai sijaispankki, josta sijainen löytyy tarvittaessa helpommin ja nopeammin (ravintola, terveyskeskus). Lyhyissä, päivien tai viikkojen mittaisissa poissaoloissa turvaudutaan joissakin organisaatioissa työvoimanvuokrausyrityksiin (kuntien organisaatiot, rahoitusalan organisaatio, tilitoimisto).

Yhdessä organisaatiossa, liikennelaitoksessa, sijaistarve oli turvattu pitämällä vakinaisia, kuukausipalkkaisia sijaiskuljettajia, joiden työvuorot suunnitellaan kulloinkin sijaistettavien vuorojen mukaan.

Useampi henkilöstöjohtaja piti tärkeänä myös henkilöstön moniosaamisen turvaamista. Toisilla aloilla työtehtävät ovat lähtökohtaisesti sellaisia, että henkilöstön siirtely sujuu helpommin, esimerkiksi puolustusvoimissa:

PVo4M: Ideahan tässä on se hyvä, että kun kaikki tekee suunnilleen saman tyyppistä työtä tuolla kentällä, varusmiesten kouluttamista, ja vaikka meillä on panssariprikaatissa kaikki maavoimien aselajit ja ne poikkeaa toisistaan ja vaatii omaa osaamistaan, mut kuitenkin ne pystyy periaatteessa tukemaan toisiaan sitten. Ja sen henkilöstön hetkittäiset siirrot myös eri aselajista toiseen on mahdollisia.

Haastattelija: Just. Et sen verran on sitä osaamista, että

PVo4M: On. On, on. Ja tässä mielessä sanotaan henkilöstön voimavarojen johtaminen, niin se on just sitä, että me järjestellään henkilöstön käyttö sillä lailla, et se mahdollistaa tän organisaation pyörittämisen. (Puolustusvoimat)

Myös haastateltu poliisipäällikkö korostaa, että ”Tärkeintä on turvata, et työyhteisössä on moniosaamista, että ei oo kaikki tietyt asiat yhden henkilön varassa, vaan että se pystytään toimintaa pyörittämään vaikka joku on poiskin”. Etenkin pienemmissä yrityksissä, joissa tietyt työtehtävät saattavat olla vain yhden työntekijän vastuulla, joudutaan käytännössä usein perehtymään myös muiden työtehtäviin ja sijaitamaan näitä mentaliteetilla ”kaikilla on valmius tehdä kaikkea”. Tällöin organisaatiosta ei myöskään yhden työntekijän myötä häviä tärkeää tai jopa korvaamatonta osaamista. Perhevapaista johtuvat poissaolot voikin nähdä myös myönteisenä mahdollisuutena tehtäväkiertoon ja uusien tehtävien oppimiseen, kun sijaistettava vaativampi paikka täytetään ensin oman talon sisältä, ja mahdollinen ulkopuolinen sijainen otetaan näihin helpompiin tehtäviin. Kansainvälinen IT-yritys, jossa työtehtäviä voi kierrättää verkkoyhteyksien turvin myös eri maiden työntekijöiden kesken, on esimerkki tällaisesta asenteesta:

Haastattelija: Joo. Että siinä mielessä teillä on suht hyvä tilanne sitten myös, jos nyt perhevapaasijaisuuksista puhutaan, et tosiaan se ei oo pelkästään nää Suomen kollegat

PVo7M: Ei oo, joo.

Haastattelija: vaan vähän laajempikin varanto siellä.

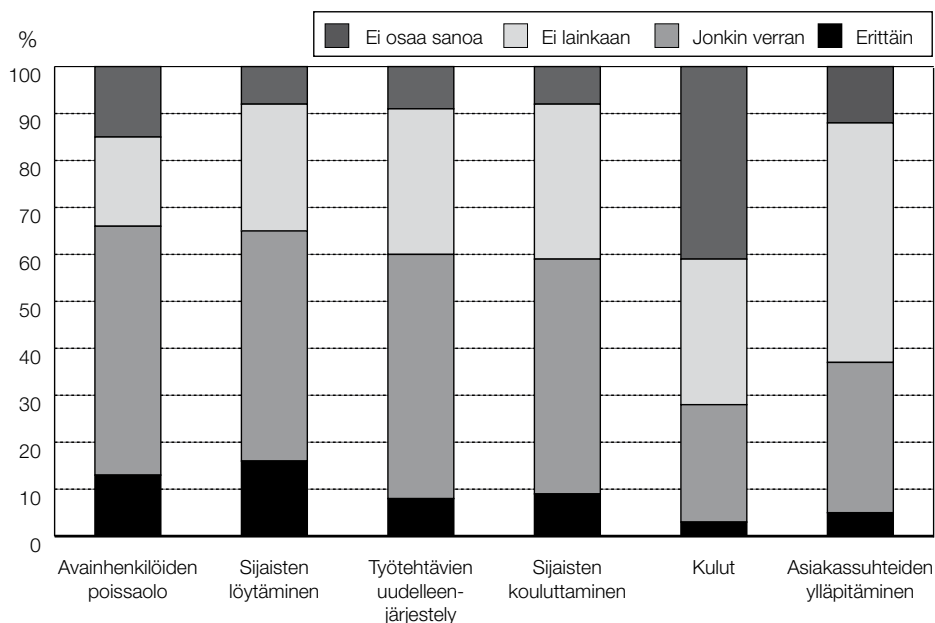
PVo7M: No niin mä olin just sitä, ei oo ollu meille missään tapauksessa ongelma tämä näin. Päinvastoin me on nähty se mahdollisuutena. Ja ihan todellisuudessa pystytty sit näitten kierrätysten ja muitten kautta, tehtäväkierrätysten kautta oikeestaan hyödyntään, et siinä saa vielä sitten joku, jopa useampi ihminen, kun ne ketjuttuu, niin uutta kokemusta sit samalta ajalta. (IT-yritys)

Tulokset viittaavat siihen, että kustannusten jakamisen sijaan keskustelua tulisi suunnata siihen miten varsinkin pieniä ja keskisuuria organisaatioita voidaan tukea suurimpien ongelmien, avainhenkilöiden poissaolon ja sijaisten löytämisen ratkaisemisessa. Olisiko apua esimerkiksi tehtävien kierrätyksestä – osaamisen levittämistä laajemmalle yksilökohtaisen avainhenkilöihin sidotun osaamisen sijaan on pidetty yleisemminkin tärkeänä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmien ratkaisemisessa ja yritysten menestymisessä (Salmi 2004, 134). Tai voitaisiinko alakohtaisesti organisoida sijaispankkeja?

### Luottamushenkilöiden arvio perhevapaisiin liittyvistä ongelmista

Luottamushenkilöt eivät arvioi perhevapaisiin liittyviä kysymyksiä yhtä usein ongelmallisiksi kuin henkilöstöjohto. Sen sijaan ongelmiksi mainittujen asioiden järjestys on sama kuin henkilöstöjohtolla. Sijaisten löytämistä ja avainhenkilöiden poissaoloa pidetään useimmin ongelmana, mutta erittäin ongelmallisina näitä kysymyksiä pitää kuitenkin enintään joka kuudes luottamushenkilö (kuvio 11). Erityisesti perhevapaista aiheutuvia kustannuksia piti erittäin ongelmallisina hyvin harva (3 %) luottamushenkilö. Enimmäkseen luottamushenkilöt arvioivat perhevapaista aiheutuvan vain jonkin verran tai ei lainkaan ongelmia. Joitakin ongelmia, erityisesti kustannuksia, luottamushenkilöiden on ollut myös vaikea arvioida.

**Kuvio 11.** Perhevapaisiin liittyvien asioiden ongelmallisuus luottamushenkilöiden arvioimana



Luottamushenkilöt arvioivat perhevapaisiin liittyvät kysymykset vielä harvemmin suuriksi ongelmiksi kuin henkilöstöjohto (taulukko 40). Erittäin ongelmallisina luottamushenkilöt pitivät selvästi henkilöstöasioista vastaavia harvemmin erityisesti sijaisten löytämistä, kustannuksia ja avainhenkilöiden poissaoloa – juuri niitä kysymyksiä, jotka henkilöstöjohto oli useimmin (joskaan ei silti kovin usein) arvioinut erittäin ongelmallisiksi. Esimerkiksi töiden järjestelyä ja avainhenkilöiden poissaoloa luottamushenkilöt pitivät henkilöstöjohtoa useammin täysin ongelmattomina.

Perhevapaista aiheutuvia kustannuksia piti ongelmattomina suurempi osa henkilöstöjohdosta kuin luottamushenkilöistä. Taustalla on kuitenkin se, että luottamushenkilöistä neljä kertaa useampi kuin henkilöstöasioista vastaavista ei osannut arvioida kustannusten merkitystä. Kustannukset ovatkin sekä henkilöstöjohdon että luottamushenkilöiden arvioissa varsin vähämerkityksinen kysymys.

**Taulukko 40.** Perhevapaiden ongelmallisuus henkilöstöjohdon ja luottamushenkilöiden arvioimana (%)

	sijaisten löytäminen		sijaisten koulutta- minen		töiden järjestely		asiakassuht. ylläpito		kustannukset		avainhenk. poissaolo	
Ongelmat												
Vast. asema	henk	luott	henk	luott	henk	luott	henk	luott	henk	luott	henk	luott
N	545	410	542	404	544	408	544	405	543	403	544	405
erittäin	22	16	11	9	9	8	7	5	16	3	27	13
jonkin verran	51	50	53	50	63	52	36	32	34	25	57	53
ei lainkaan	25	27	32	33	25	31	51	51	41	31	12	19
eos	3	8	5	8	4	9	6	12	9	41	4	15
yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
p	.003		.116		.000		.002		.000		.000	

Avainhenkilöiden poissaolo on luottamushenkilöiden arvioiden mukaan erittäin ongelmallista yleisemmin sukupuolirakenteeltaan tasaisissa organisaatioissa: joka viides luottamushenkilöistä arvioi näin, kun miesvaltaisissa organisaatioissa tätä mieltä on joka kuudes ja naisvaltaisissa enää joka kymmenes luottamushenkilö. Perhevapaatutkimuksen organisaatioaineiston tasa-alojen työpaikat ovat pääosin asiantuntija-aloilta, joiden työntekijät ovatkin todennäköisemmin avainhenkilön asemassa. Sijaisten löytämistä luottamushenkilöt pitivät erittäin ongelmallisena kaksi kertaa yleisemmin – henkilöstöjohdosta poiketen – julkisen kuin yksityisen sektorin organisaatioissa. Pienissä ja suurissa organisaatioissa sijaisten löytäminen arvioitiin ongelmallisemmaksi kuin keskisuurissa. Miesvaltaisissa työpaikoissa sen arvioi erittäin ongelmalliseksi joka viides, naisvaltaisissa joka kuudes ja tasa-alojen organisaatioissa joka kymmenes luottamushenkilö. Perhevapaista aiheutuvia kustannuksia luottamushenkilöt pitivät hyvin harvoin erittäin ongelmallisena riippumatta organisaation sektorista, koosta, sukupuoli- tai ikärakenteesta.

## 5.3 Perhevapaiden seuraukset työorganisaatioiden näkökulmasta

Edellä kuvattiin työntekijöiden käsityksiä siitä miten perhevapaan pitäminen heijastuu ammattitaitoon ja etenemismahdollisuuksiin työelämässä (luku 4.4). Tässä luvussa tarkastelemme sitä miten yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioissa henkilöstöasioista vastaavat ja luottamushenkilöt arvioivat näitä kysymyksiä. Analysoimme käsityksiä työntekijöiden ammatillisen suoriutumisen ja työtehtävien muutoksista perhevapaan aikana sekä heidän sopeutumisestaan takaisin työhön.

### **Arviot perhevapaalla olon seurauksista**

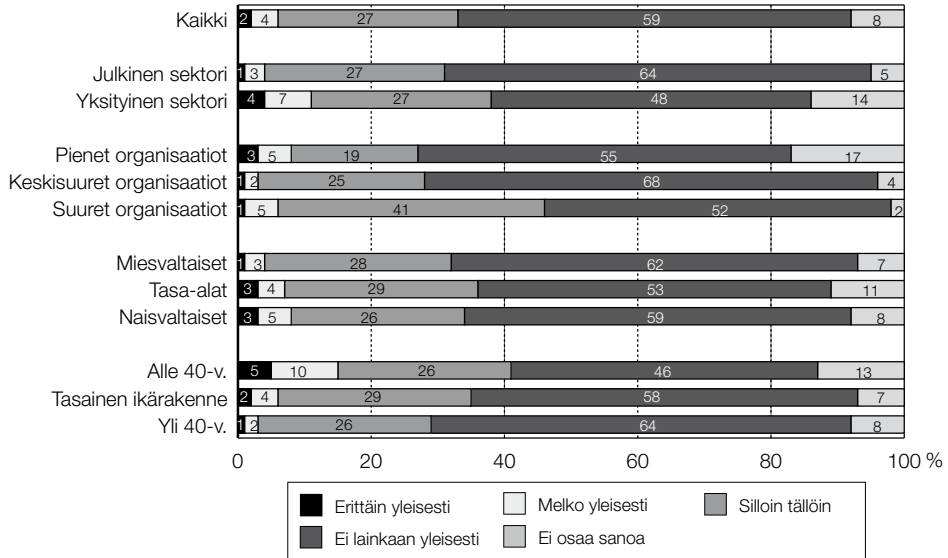
Perhevapailla olemisesta ei organisaatioiden henkilöstöasioista vastaavien mukaan pääsääntöisesti koidu työntekijälle kielteisiä seurauksia. Kolme neljästä organisaatiosta on sitä mieltä, että perhevapaalta palanneella työntekijällä ei ole vaikeuksia sopeutua takaisin työhön, vain 13 % raportoi sopeutumisvaikeuksia olevan jonkin verran. Työntekijän ammatillinen suoriutuminen on yhtä laadukasta kuin ennen vapaata joka toisen organisaation mielestä, joka neljännessä organisaatiossa on suoriutumisessa havaittu jonkin verran heikkenemistä ja vain pari prosenttia organisaatioista arvioi ammatillisen suoriutumisen heikentyneen huomattavasti – vastaa-vasti viisi prosenttia arvioi suoriutumisen parantuneen ainakin jonkin verran. Joka kuudes vastaaja ei osaa arvioida suoriutumisen muutoksia.

Arviot sopeutumisvaikeuksien vähäisyydestä ja ammattitaidon pysymisestä hyvällä tolalla ovat ymmärrettäviä siinä valossa, että työtehtävien arvioidaan perhevapaan aikana muuttuvan melko harvoin (kuvio 10). Selvästi yli puolet organisaatioista (59 %) raportoi, ettei työtehtävissä tapahdu muutoksia. Runsas neljäsosa arvioi muutoksia tapahtuvan silloin tällöin, ja vain kuusi prosenttia vastaajista kertoi työtehtävien muuttuvan melko tai erittäin yleisesti.

Eri sektoreilla on varsin erilaiset kokemukset perhevapaiden seurauksista. Muutoksia työtehtävissä tapahtuu yksityisellä sektorilla merkitsevästi useammin kuin julkisella, vaikka sielläkin muutokset ovat yleisiä vain runsaassa kymmenesosassa yrityksistä (kuvio 12). Erikokoisissa organisaatioissa yleisesti tapahtuvat muutokset ovat yhtä harvinaisia, mutta silloin tällöin muutoksia ilmoitetaan tapahtuvan selvästi useammin suurissa, yli 250 työntekijän organisaatioissa kuin sitä pienemmissä.

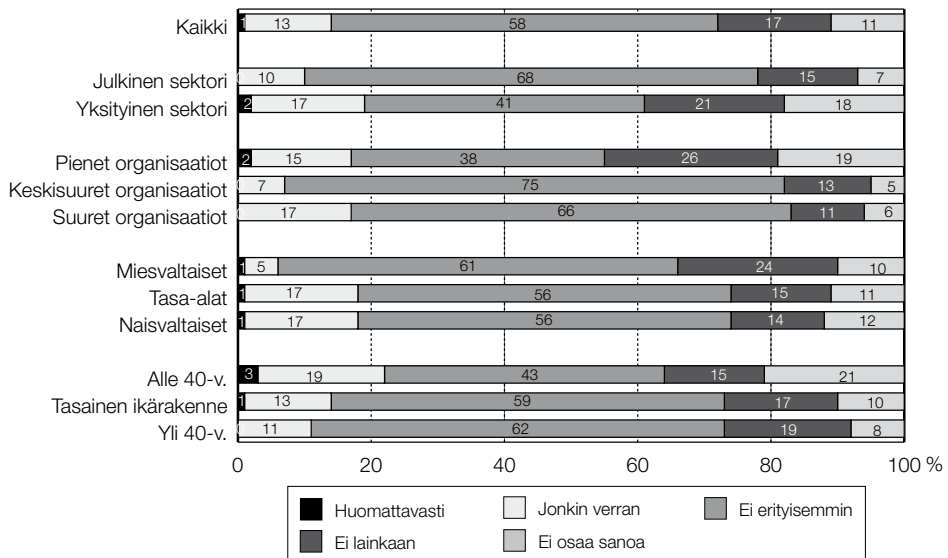


**Kuvio 12.** Arvio työtehtävissä tapahtuvista muutoksista perhevapaan aikana, %:ssa organisaatioista



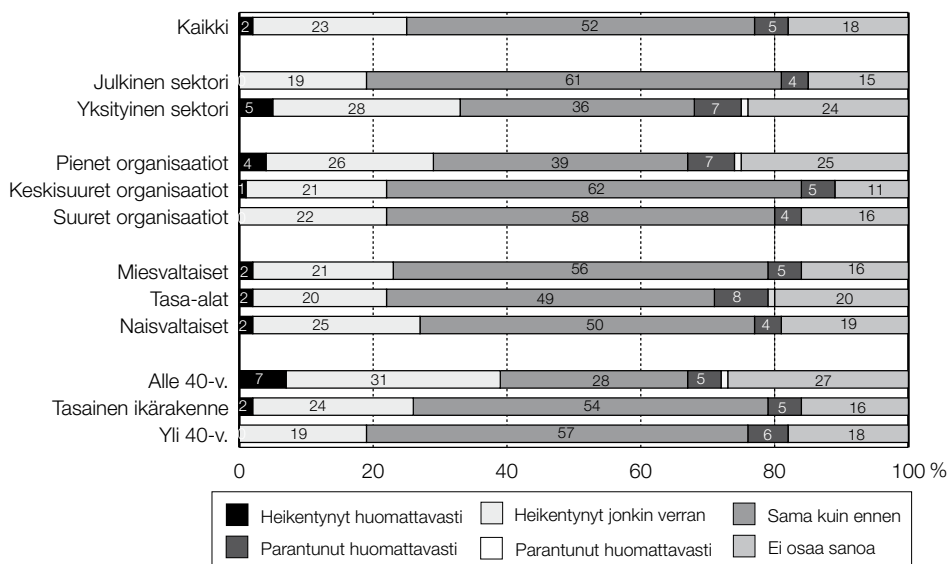
Myös sopeutumisvaikeuksia arvioidaan yksityisellä sektorilla esiintyvän kaksi kertaa useammin, mutta huomattavia nämä ongelmat ovat harvoin (kuvio 13). Sopeutumisvaikeuksia raportoidaan lähes yhtä yleisesti pienistä ja suurista organisaatioista, keskikokoisista merkitsevästi harvemmin.

**Kuvio 13.** Arvio sopeutumisvaikeuksista perhevapaalta palattaessa, %:ssa organisaatioista



Samoin ammatillisen suoriutumisen heikentymistä arvioidaan yksityisellä sektorilla esiintyvän lähes kaksi kertaa useammin (kuvio 14). Näitä arvioita esitetään myös useammin pienissä organisaatioissa.

**Kuvio 14.** Arvio ammatillisen suoriutumisen muutoksista perhevapaan aikana, %:ssa organisaatioista



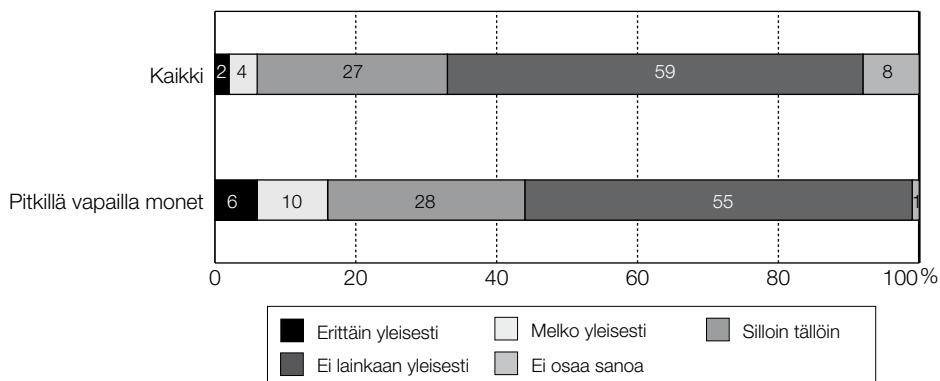
Työtehtävien muutoksia ja ammatillisen suoriutumisen heikkenemistä arvioidaan tapahtuvan yhtä yleisesti tai harvoin riippumatta alan nais- tai miesvaltaisuudesta. Sen sijaan sopeutumisvaikeuksia vapaalta palattaessa on enemmän naisvaltaisissa ja tasaorganisaatioissa kuin miesvaltaisissa (kuvio 11). Sopeutumisvaikeuksia on odotetusti enemmän siellä missä pitkiä vapaita on paljon, eli naisvaltaisilla aloilla, mutta toisaalta työtehtävien muuttumisen kohdalla vastaavaa yhteyttä ei ole (kuvio 10).

Muutoksia tapahtuu yleisesti merkitsevästi useammin nuorten (enimmäkseen tai pelkästään alle 40-vuotiaiden) työpaikoilla, minkä voisi ajatella koskettavan nimenomaan pikkulapsiperheitä. Myös arviot sopeutumisvaikeuksista ja ammatillisen suoriutumisen heikentymisestä ovat yhteydessä organisaation ikärakenteeseen; nuorempien työntekijöiden työpaikoilla reilu viidennes henkilöstöasioista vastaavista arvioi perhevapaalta palaavalla työntekijällä olevan sopeutumisvaikeuksia ja kaksi viidestä arvioi ammatillisen suoriutumisen heikentyneen.

Arvioita perhevapaalla olon seurauksista onkin syytä tarkastella suhteessa vapaan keston, onhan nimenomaan pitkien perhevapaiden oletettu heikentävän naisten ammattitaitoa ja "sosiaalista pääomaa" (esim. Salin 2005).

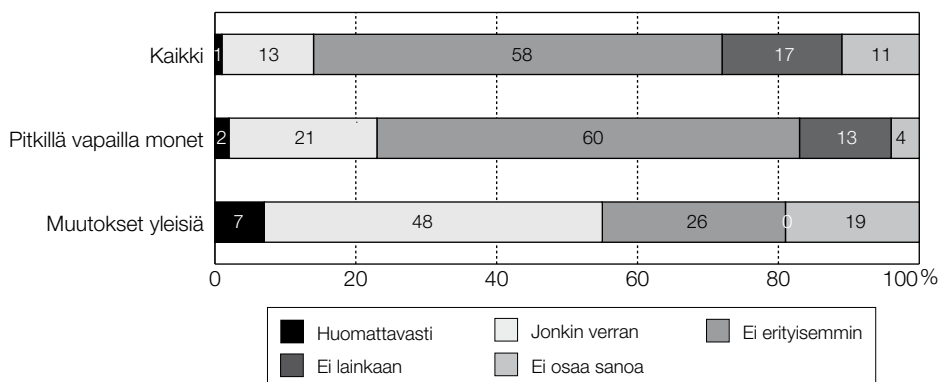
Muutoksia työtehtävissä arvioitiin tapahtuvan merkitsevästi useammin niillä työpaikoilla, joilla pitkät perhevapaat olivat yleisiä (kuvio 15). Silti yli puolessa näistäkin työpaikoista muutoksia ei tapahdu lainkaan.

**Kuvio 15.** Arviot muutoksista työtehtävissä pitkien hoitovapaiden yleisyyden mukaan, %:ssa organisaatioista



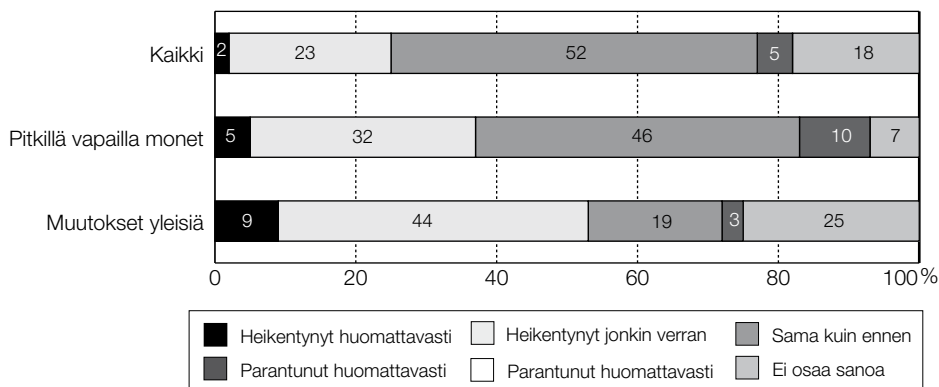
Ymmärrettävästi myös ongelmat vapaalta palattaessa ovat yhteydessä vapaan kestoon (kuvio 16). Sopeutumisvaikeuksia oli merkitsevästi enemmän, jos pitkät vapaat olivat yleisiä, vaikkakin silloinkaan kolme neljästä organisaatiosta ei niitä havainnut.

**Kuvio 16.** Arviot sopeutumisvaikeuksista pitkien hoitovapaiden yleisyyden ja työtehtävien muuttumisen mukaan, %:ssa organisaatioista



Samoin ammatillisen suoriutumisen arvioitiin useammin heikentyneen, jos pitkillä hoitovapailla olivat olleet monet työntekijät (kuvio 17).

**Kuvio 17.** Arviot ammatillisen suoriutumisen muutoksista pitkien hoitovapaiden yleisyyden ja työtehtävien muuttumisen mukaan, %:ssa organisaatioista

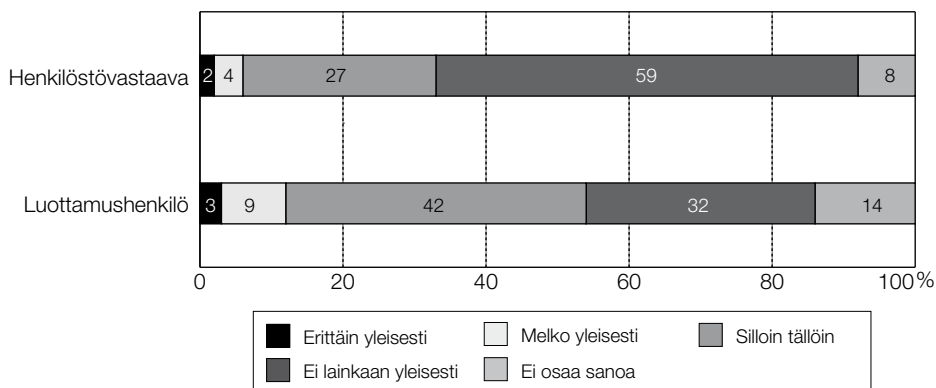


Asiaa voidaan kuitenkin tarkastella myös organisaation toimista lähtien, jolloin oletuksena on, että jos muutokset työtehtävissä ovat organisaatiossa yleisiä, perhevapailta tulevalle saattaa olla suoriutumisen ja sopeutumisen ongelmia. Yhteys olikin selkeä: sekä ammatillisen suoriutumisen heikentymisestä että sopeutumisvaikeuksista raportoitui selvästi yleisemmin niissä organisaatioissa, joissa muutoksia työtehtävissä tapahtui yleisesti (kuvio 16 ja 17). Ammattitaidon katsoi tällöin heikentyneen jopa puolet henkilöstöasioista vastaavista. Onkin kysyttävä onko näissä tilanteissa enemmänkin kyse työn vaatimusten kuin työntekijän taitojen muuttumisesta, ja tilanteista, joissa uudelleen koulutusta tarvitaan riippumatta siitä, onko työntekijä muutosten aikana vapaalla vai ei.

### Luottamushenkilöiden näkökulma

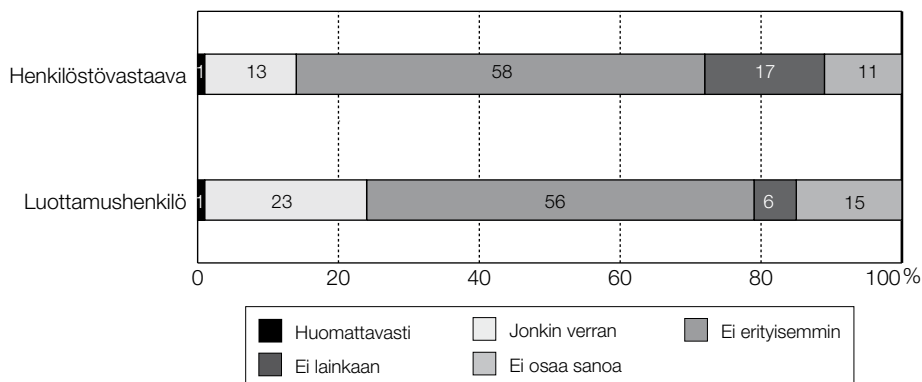
Luottamushenkilöt arvioivat henkilöstöjohtoa useammin työpaikalla tai työtehtävissä tapahtuvan muutoksia perhevapaiden aikana (kuvio 18). Heistä yli puolet arvioi muutoksia tapahtuvan yleisesti tai silloin tällöin, kun henkilöstövastaavista näin sanoo kolmannes. Kolmannes luottamushenkilöistä arvioi, etteivät muutokset ole lainkaan yleisiä, kun henkilöstöjohtosta tätä mieltä oli selvästi yli puolet.

**Kuvio 18.** Henkilöstöasioista vastaavien ja luottamushenkilöiden arviot muutoksista työtehtävissä perhevapaan aikana, %:ssa organisaatioista



Samansuuntaisesti luottamushenkilöt arvioivat useammin perhevapaalta palaavilla olevan jonkin verran sopeutumisvaikeuksia, tosin näin arvioi kuitenkin heistäkin vain joka neljäs, henkilöstöasioista vastaavista vain joka kahdeksas (kuvio 19). Huomattavia vaikeuksia sopeutumisessa ei kummastakaan vastaajaryhmästä ole huomannut juuri kukaan.

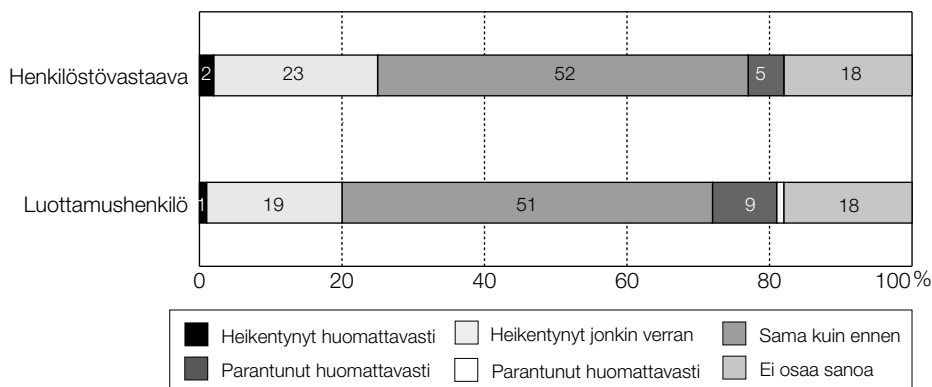
**Kuvio 19.** Henkilöstöasioista vastaavien ja luottamushenkilöiden arviot sopeutumisvaikeuksista perhevapaalta palattaessa, %:ssa organisaatioista



Arvioissa ammatillisen suoriutumisen muutoksista ei ole eroa vastaajan aseman mukaan (kuvio 20). Luottamushenkilöistä viidennes oli havainnut perhevapaalta palaavien ammatillisen suoriutumisen heikenneen jonkin verran, mutta juuri kukaan ei huomattavasti. Selvästi yli puolet siis arvioi ammattitaidon samantasoiseksi tai jopa paremmaksi kuin aiemmin. Onko niin, että luottamushenkilöt ovat lähempänä työntekijöiden työpaikan arkea, ja huomaavat siksi työssä tapahtuneiden muutosten

konkreettiset vaikutukset työssä jaksamiseen? Sen sijaan ammatillisen suoriutumisen arviointi ei niinkään kuulu heidän tehtäviinsä. Vai johtuvatko erot esim. siitä, että luottamushenkilöt tulivat useammin suurista ja naisvaltaisista organisaatioista? Luottamushenkilöistä 14–18 % ei osannut lainkaan arvioida näitä muutoksia.

**Kuvio 20.** Henkilöstöasioista vastaavien ja luottamushenkilöiden arviot ammatillisen suoriutumisen muutoksista perhevapaan aikana, %:ssa organisaatioista



Luottamushenkilöt arvioivat siis selvästi henkilöstöjohtoa useammin työtehtävien muuttuvan perhevapaiden aikana. Melko yleisesti tai silloin tällöin tapahtuvia muutoksia arvioitiin pienissä organisaatioissa olevan harvemmin, suurissa useammin. Toisin kuin henkilöstöasioista vastaavien kohdalla, organisaation sektorilla tai ikärakenteella ei ollut yhteyttä luottamushenkilöiden arvioihin muutoksista. Kuten työtehtävissä tapahtuneita muutoksia, myös sopeutumisvaikeuksia arvioitiin olevan harvemmin pienissä organisaatioissa. Luottamushenkilöiden arviot perhevapaan aikaisesta ammatillisen suoriutumisen heikkenemisestä eivät poikenneet henkilöstöasioista vastaavien arvioista, eikä luottamushenkilöiden vastauksissa ollut eroja myöskään erilaisten työorganisaatioiden välillä.

Kuten henkilöstöasioista vastaavien, niin myös luottamushenkilöiden vastauksissa työtehtävissä tapahtuneet muutokset ja sopeutumisvaikeudet vapaalta palattaessa ovat yhteydessä perhevapaiden keston. Niissä organisaatioissa, joissa pitkiä, yli vuoden mittaisia vapaita olivat käyttäneet monet työntekijät, useammat luottamushenkilöt raportoivat yleisesti tapahtuvista muutoksista sekä sopeutumisvaikeuksista. Sen sijaan luottamushenkilöiden arvioihin ammatillisen suoriutumisen heikkenemisestä pitkien hoitovapaiden yleisyydellä ei ollut yhteyttä.

Työtehtävissä tapahtuvien muutosten yleisyydestä raportoitiin harvoin, mutta silloin kun näin tehtiin, luottamushenkilöt arvioivat henkilöstöjohtoon tavoin merkittävästi useammin vapaalta palaavilla olevan jonkin verran (mutta edelleenkin ei huomattavasti) sopeutumisvaikeuksia. Henkilöstöjohtosta poiketen

luottamushenkilöiden vastauksissa kuitenkin edes muutosten yleisyys ei ollut yhteydessä arvioihin ammatillisesta suoriutumisesta. Luottamushenkilöt vaikuttavat olevan tinkimättömiä arvioissaan siitä, että pitkienkin vapaiden jälkeen, joiden aikana on saattanut tapahtua työhön liittyviä muutoksia, työntekijän ammatillisessa suoriutumisessa tapahtuu verraten harvoin muutoksia kielteiseen suuntaan.

### **Työntekijöiden ja henkilöstöjohdon arvioiden suhde**

Siihen nähden, että julkisessa keskustelussa on kannettu huolta työntekijöiden ammattitaidon heikkenemisestä perhevapaiden aikana, on kiinnostavaa, että asiansaisilla itsellään eli työntekijöillä ja henkilöstöjohdolla on hyvin samansuuntaiset arviot asiasta. Neljännes niin vapaalla olleista naisista kuin henkilöstöasioista vastaavistakin arvioi, että kielteisiä seurauksia on, pääasiassa kuitenkin vain jonkin verran. Noin joka kuudes sekä äideistä että henkilöstövastaavista ei osaa arvioida onko tällaisia muutoksia tapahtunut. Julkisesti ilmaistu huoli saa tukea siinä, että pitkistä perhevapaista kokemusta omaavissa organisaatioissa arvioidaan useammin suoriutumisen muutoksia olevan jonkin verran. Toisaalta näissä organisaatioissa arvioidaan kaksi kertaa muita useammin työntekijän ammatillisen suoriutumisen parantuneen perhevapaan aikana.

Työntekijöiden ja organisaation edustajien käsitykset työtehtävien muuttumisesta vapaan aikana eivät myöskään poikkea toisistaan dramaattisesti, mutta painotuseroa on. Kun äideistä lähes kaksi viidestä raportoi työtehtäviensä muuttuneen vapaalta palattaessa, henkilöstövastaavista kolmannes arvioi näin tapahtuvan, mutta pääasiassa vain silloin tällöin.

## **5.4 Miten perhevapaille lähtemiseen ja niiltä palaamiseen varaudutaan**

### **Perhevapaille lähtemistä ja niiltä palaamista tukevat toimintakäytännöt**

Luvussa 4.3 kävi ilmi, että työntekijöiden kokemuksen mukaan työpaikoilla on niukasti toimia, joilla tuetaan vapaalta palaavan orientoitumista takaisin työtehtäviinsä ja organisaatioonsa ja niissä tapahtuviin muutoksiin. Perehdytys muuttuneisiin asioihin jäi pääasiassa työtovereiden tehtäväksi tai töihin palaavan oman aktiivisuuden varaan. Organisoitu perehdyttäminen muutoksiin oli selvästi harvinaisempaa, vain joka viides perhevapaalta palannut nainen saattoi osallistua työnantajan järjestämään koulutukseen. Perehdyttämisen järjestämisessä ei myöskään ollut tapahtunut muutoksia viiden vuoden kuluessa.

Tässä luvussa tarkastelemme työorganisaatioiden omaa näkökulmaa siihen miten ne vastaavat perhevapaiden haasteeseen vapaata käyttäville tarjottavan tuen avulla ja minkälaisia keinoja ne tarjoavat työn ja perheen yhdistämisen sujuvoittamiseen.

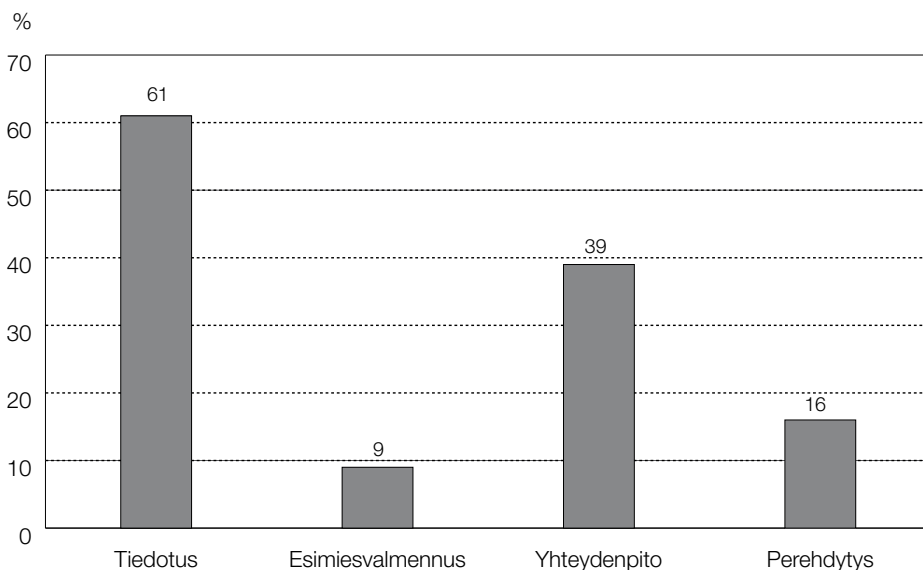
Miten työorganisaatiot tukevat perhevapaille lähtijää tai siltä palaavaa (kuvio 21)? Organisaatioiden enemmistö (61 %) käsittelee perhevapaisiin liittyviä asioita

sisäisessä tiedotuksessaan. Sen sijaan vain yksi kymmenestä on ottanut perhevapaalle lähtijän opastamisen esiin esimiesten valmennuksessa – tosin kaksi kertaa useampi vastaaja ei osaa sanoa, onko näin tehty vai ei, ja yhtä moni ei pidä edes tarpeellisenä asian käsittelyä esimiesvalmennuksessa.

Runsaassa kolmasosassa organisaatioista esimiehet pitävät yhteyttä perhevapaalla oleviin työntekijöihin; lähes yhtä usealla vastaajalla (35 %) ei ole asiasta tietoa. Yhteydenpidon aiheena ovat useimmin työpaikalla tapahtuneet muutokset (31 %), työtehtävien hoitaminen (11 %) tai vapaan keston muuttaminen (11 %), mutta myös vapaamuotoinen sosiaalinen kanssakäyminen. Vain parissa prosentissa organisaatioista oli esimiehen yhteydenpitoon yhteiset ohjeet tai toimintakäytäntö.

Perehdytystä vapaalta palaaville järjestää säännöllisesti joka kuudes organisaatio, lähes yhtä moni ei pidä sitä tarpeellisenä. Henkilöstöjohdon arvio työnantajan järjestämän perehdytyksen harvinaisuudesta vastasi siis melko hyvin työntekijöiden kokemusta. Satunnaisesti perehdytystä järjestää runsas puolet. Perehdyttäjä on tavallisimmin esimies (60 %) tai työtoveri (49 %), joskus myös vapaalla olleen sijainen (14 %).

**Kuvio 21.** Perhevapaisiin liittyvien tukikäytäntöjen yleisyys, %:ssa organisaatioista



Julkinen ja yksityinen sektori eivät juuri poikkea toisistaan perhevapaalle lähtijän opastamiseen kiinnitetystä huomiosta tai esimiesten yhteydenpidossa vapaan aikana (taulukko 41). Perehdytyksen järjestämisessä vapaalta palaaville ei keskimäärin ole eroa, noin kolme neljästä organisaatiosta tarjoaa ainakin joskus perehdytystä. Yksityisellä sektorilla perehdytys on kuitenkin kaksi kertaa useammin eli neljänneksessä



yrityksistä säännöllistä, kun taas julkisen sektorin organisaatioista kaksi kolmesta tyytyy satunnaiseen perehdytykseen.

**Taulukko 41.** Perhevapaisiin liittyvät tukikäytännöt organisaation rakennepiirteiden mukaan (%)

	Esimiesvalmennusta perhevapaalle lähtijän opastamisesta	Esimiehet pitävät yhteyttä	Palaajia perehdytetään	
			säännöllisesti	satunnaisesti
<i>Kaikki</i>	9	39	17 58	58
Sektori:				
yksityinen	8	40	25	48***
julkinen	9	36	13	64
<i>Organisaation koko:</i>				
pieni (< 50)	5	41	22	45***
keskisuuri (50–249)	9	38	16	61
suuri (> 250)	17***	34	14	71
<i>Sukupuolijakauma:</i>				
miesvaltainen	5	36	14	61
tasa-ala	8	41	22	47
naisvaltainen	13*	38	18	60
<i>Ikäjakauma:</i>				
< 40	6	42	21	51
yhtä paljon	11	39	22	55
> 40	9	35	10	63*
<i>Pitkiä vapaita</i>				
monella	18***	49	32***	53
harvalla	12	38	13	62
ei kellään	2	34	17	50
n	529–551	529–551	479–493	

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001 (erot rakennetekijöiden suhteen tilastollisesti merkitseviä)

Organisaation koko on vaihtelevasti yhteydessä tuen järjestämiseen. Perhevapaalle lähtemisen käsittely esimiesvalmennuksessa on selvästi yleisempää suurissa organisaatioissa, joista joka kuudes on ottanut sen ohjelmaansa. Yhteydenpidossa vapaiden aikana sen sijaan ei erikokoisissa organisaatioissa ole eroja, se on tapana reilussa kolmanneksessa kaikenkokoisista organisaatioista. Täysin vailla perehdytystä vapailta palaajat jäävät harvemmin suurissa organisaatioissa, mutta niiden antama perehdytys on kuitenkin valtaosin satunnaista. Säännöllisesti perehdytystä annetaan useimmin pienissä organisaatioissa, joista sitä tarjoaa runsas viidennes.

Tukitoimien organisoiminen yleisyydessä ei ole eroa nais- tai miesvaltaisilla työpaikoilla. Ainoastaan perhevapaiden käsittely esimiesvalmennuksessa on yleisempää naisvaltaisilla työpaikoilla. Ikärakenne on lievässä yhteydessä ainoastaan perhevapaalta palaavan perehdytykseen: organisaatioissa, joiden työntekijät ovat pääosin alle tai keskimäärin 40-vuotiaita, perehdytys on useammin säännöllistä, pääosin yli 40-vuotiaiden työpaikoilla taas satunnaista.

Organisaation laajempi kokemus vapaista näyttää johtavan myös tukitoimiin: Organisaatioissa, joissa monet työntekijät ovat pitäneet pitkiä vapaita, perhevapaita

käsitellään kaksi kertaa yleisemmin esimiesvalmennuksessa ja esimiesten yhteydenpito vapaan aikana on yleisempää. Säännöllistä perehdytystä vapaalta palaaville annetaan näissä organisaatioissa yli kaksi kertaa yleisemmin kuin niissä, joissa pitkiä vapaita ovat pitäneet harvat tai ei kukaan. Kokonaan ilman perehdytystä jäädään vain 15 prosentissa näistä organisaatioista, muista yli neljänneksessä.

Entä heijastuvatko organisaatioiden arviot perhevapaiden seurauksista siihen miten tukitoimia järjestetään? Tarkastelemme tukitoimien yleisyyden suhdetta siihen, katsotaanko työtehtävien muuttuvan yleisesti perhevapaan aikana, arvioidaanko vapaalta palaavalla olevan vaikeuksia sopeutua takaisin työelämään tai arvioidaanko hänen ammatillisen suoriutumisen heikentyneen vapaan aikana.

Toisin kuin voisi olettaa, perehdytystä vapaalta palaaville ei annettu merkitsevästi enempää niillä työpaikoilla, joilla työtehtävät muuttuivat yleisesti. On kuitenkin muistettava, että sellaisia työpaikkoja oli aineistossa vain muutama prosentti; noin kaksi kolmasosaa arvioi, ettei muutoksia tapahdu lainkaan. Perehdytystä ei myöskään annettu merkitsevästi enempää niillä työpaikoilla, joilla arvioitiin ammatillisen suoriutumisen heikentyneen; näitä oli neljännes työpaikoista.

Sen sijaan ne organisaatiot, joissa arvioitiin perhevapaalta palaavilla olevan vaikeuksia sopeutua takaisin työhön, järjestivät useammin palaajille säännöllistä perehdytystä – näin teki näistä organisaatioista neljännes. Toisaalta edelleen suurempi osa, vajaa kolmannes (30 %), ei järjestänyt perehdytystä lainkaan tällöinkään. Niistä organisaatioista, joissa sopeutumisvaikeuksia ei ollut erityisemmin huomattu, perehdytys oli sen sijaan useammin satunnaista (64 %).

Myöskään esimiesten yhteydenpito vapaalla oleviin ei ollut yleisempää niillä työpaikoilla, joilla ammatillisen suoriutumisen arvioitiin heikentyneen, muutoksia työtehtävissä raportoituihin olevan yleisesti tai palaajilla katsottiin olevan vaikeuksia sopeutua työhön. Yhteydenpidon ei ehkä ajatella olevan keino perhevapaalta palaavan tukemiseen, vaan ehkä enemmänkin itsestään selvä ja vapaamuotoinen osa työtovereiden kommunikaatiota. Niissä organisaatioissa, joissa muutokset olivat yleisiä, esimiehen yhteydenpidon aihe liittyi kuitenkin merkitsevästi useammin juuri työpaikalla tapahtuneisiin muutoksiin.

Organisaatioissa vapaalle lähteville tai siltä palaaville tukitoimia oli käytössä siis varsin vaihtelevasti. Vajaassa kolmanneksessa niistä organisaatioista, joissa oli sisäistä tiedotusta, perhevapaisiin liittyviä oikeuksia tai velvollisuuksia ei käsitelty sisäisessä tiedotuksessa (ja lisäksi joka kymmenennessä ei ollut sisäistä tiedotusta), ja 60 prosentissa organisaatioista perhevapaa-asiat eivät sisältyneet esimiesvalmennukseen (ja reilussa neljänneksessä ei ollut esimiesvalmennusta). Perhevapaan aikana esimies ei pitänyt yhteyttä joka neljännessä organisaatiossa, ja suurimassa osassa (86 %) yhteydenpitoon ei ollut sovittuja toimintakäytäntöjä tai ohjeita. Perehdytystä vapaalta palaaville ei järjestetty viidenneksessä (kolmessa neljästä, jos mukaan lasketaan satunnaiset perehdytykset) organisaatioista.

Vastaajilta kysyttiin myös, pitivätkö he tukitoimia tarpeellisina, mikäli niitä ei vastauksella ollut käytössä. Niissä organisaatioissa, joissa tukitoimia ei ollut,

myönteisimmin suhtauduttiin perhevapaiden käsittelyyn esimiesvalmennuksessa, sen katsoi aiheelliseksi reilu puolet (54 %) vastaajista. Sen sijaan perhevapaista tiedottamista ja perhevapaalta palaajan perehdyttämistä piti aiheellisena vain 39 ja 38 % henkilöstövastaavista. Yhteydenpidon perhevapaiden aikana sekä sovitut yhteydenpidon toimintakäytännöt näki tarpeellisiksi enää alle kolmannes – kaksi kolmesta ei siis uskonut yhteydenpitoon liittyviä käytäntöjä tarpeellisiksi. Yhteydenpitoa ei siis näytettäisi ajateltavan perhevapailta paluuta tukevana toimintakäytäntönä. Kaiken kaikkiaan perhevapaisiin liittyviä tukikäytäntöjä ei nähdä kovin merkityksellisinä – ehkä perhevapaiden vähäisyyden tai niiden ongelmattomuuden takia – kun selvä enemmistö henkilöstöasioiden hoitajista piti tarpeettomina kaikkia muita tukimuotoja paitsi perhevapaiden käsittelyä esimiesvalmennuksessa sikäli kuin heidän organisaatiossaan ei näitä tukimuotoja jo sovellettu.

### **Perhevapaisiin liittyvät tukitoimet haastattelujen valossa**

#### **Tiedotus**

Talon sisäiset ohjeet perhevapaista löytyvät useimmiten intranetistä tai painetusta henkilöstö- tai työsuhteoppaasta. Työntekijöiden uskotaan kuitenkin ensisijaisesti hakevan tietoa omatoimisesti (esimerkiksi Kelasta) ja vasta viime kädessä oman työpaikan henkilöstöosastolta. Siksi yleisluontoista työnantajan tiedotusta perhevapaista ei pidetä tarpeellisena, vaan moni henkilöstöjohtaja korostaa, että neuvoja annetaan henkilökohtaisesti, useimmiten suullisesti, silloin kun tilanne tulee työntekijän kohdalla ajankohtaiseksi.

Haastattelija: Onks teillä intranetissä tai jossain tämmösessä henkilöstöpoliittisia ohjeita tai muita, vai tapahtuuko se edelleen hyvin paljon ihmisten kesken, siis ihan kasvokkain?

PVo4M: No nyt tota noin niin, meillä on, sanotaan, perehdyttämisopas löytyy meidän intranetistä, joka on tarkotettu, jos tulee ihan vaikkapa uusi toimitosihteeri töihin, mutta sanotaanko niin, et se perehdyttäminen, niin... No jos kuvitellaan vaikka, et sä olisit tullu meille töihin ja sulle tulee joku kysymys, niin sähän kysyt ensimmäisenä siltä oman työpisteen esimieheltä, että kenen puoleen mun pitäis kääntyä, ja sit työpisteen esimies sanoo, että soita prikaatin esikuntaan henkilöstöosastolle, niin sieltä tulee apua. Ja tää on huomattavasti (painokkaasti.) mukavempi tapa kun se, että sulle sanotaan, että mene intranettiin, ja sit sä meet sinne ja sit sun salasanat ei toimi ja järjestelmä ei toimi ja sit sä löydät sieltä jonkun oppaan ja se saattaa olla vanhentunu ja sit sä oot sekasin ja ihmettelet, et mitä täs pitäis tehdä ja sä et kehtaa kysyä. Et se suora kysymys on huomattavasti tehokkaampi. (Puolustusvoimat)

\*\*\*

Haastattelija: Millä tavalla teillä on tarjolla tietoa sitten työntekijöille työntekijöiden mahdollisuuksista tai oikeuksista ja sit toisaalta velvollisuuksista liittyen

näihin perhevapaisiin, et jos työntekijä esimerkiksi on jäämässä vapaalle, niin missä teillä on tämmösiä ohjeistuksia tai tiedotusta näihin asioihin liittyen?

PVo6N: Se on lähinnä esimiehen velvollisuutena kertoa ja tiedottaa näistä kaupungin menettelyistä. Sitten täällä kaupungin sisäisessä verkossa intrassa on kyl näitä ohjeita, mutta meillähän ei valitettavasti henkilökunnalla ole henkilökohtaisia työasemia tuolla meidän päätoiminnassa. Et tota, varmaan hyvin pieni osa sieltä hakee. Ja nyt meillä on tarkoitus laittaa meillä tänne terveyskeskuksen sisäiseen intraan [...] tämmönen perehtymispolku luoda henkilökunnalle, et sieltä löytyy sitten kaikki nää myöskin linkkeinä, et sitä kautta löytyis. Ehkä tää on semmonen asia, johon meidän pitäis kyl kiinnittää huomiota ihan näissä meidän perehdyttämistilaisuuksissa, et myöskin nää asiat tuotaisiin selkeästi esille. Selkeämmin kuin ehkä tähän mennessä.

Haastattelija: Eli nyt se on ikään kuin tää työntekijä, joka sitten itse ottaa selvää, tulee ehkä kyselemään esimieheltään.

PVo6N: Joo, kyl se varmaan enimmäkseen näin on. Joo, kyllä. (Kunnallinen terveyskeskus)

#### *Hyvä käytäntö:*

- Intranetissä 'keltaiset sivut', jossa on aakkosjärjestyksessä henkilöstöasiat, muun muassa perhevapaat aiheeseen liittyvine linkkeineen (IT-yritys).

Vaikka tiedotusta olisi intranetissä, se ei välttämättä ole sellaisten työntekijöiden ulottuvilla, joiden työ ei tapahdu tietokoneen ääressä. Kasvokkaista vuorovaikutusta pidetään myös työntekijäystävällisempänä kuin intranettiä, josta työntekijä joutuu itse hakemaan tietoa. Useimmiten työntekijä kääntyy kysymyksineen ensimmäiseksi lähiesimiehen puoleen. Tämä edellyttää, että tietoa perhevapaisiin liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista sekä oman organisaation toimintakäytännöistä on paitsi henkilöstöosastolla, myös lähiesimiehillä. Erityisesti pienissä yksiköissä tai organisaatioissa näin ei aina välttämättä ole; jos perhevapaita käytetään harvoin, esimiehen tiedot eivät välttämättä ole ajan tasalla, eikä pienissä organisaatioissa ehkä ole henkilöstöasioihin erikoistunutta henkilöä, vaan nämä ovat vain osa esimiehen työnkuvaa. Työntekijöiden saama tieto ei välttämättä tällöin ole kattavaa tai erilaiset vaihtoehdot huomioivaa.

Haastattelija: Mistä nää ihmiset sitten, onks sulla käsitystä, et hankkii tietoa näistä omista perhevapaoikeuksistaan tai toisaalta just velvollisuuksista, et onks teillä tietoa esimerkiksi jossain teidän...?

PVo8N: On joo, [yrittäksen] intrasivuilla on kyllä hirveen paljon, sieltä löytyy kyl ihan kaikkee tietoa mitä ikinä, et kyl ihmiset yleensä tietää itse, en tiedä mistä ne ne tiedot on hankkinu. Ne tietää jopa paremmin kun minä välillä, koska mä oon aika kuitenkin vihree, että oon mä nyt tätä yksikköä vetäny aika monta vuotta, mut nää tämmösiä asioita tulee vaan kerran sillon tällön eteen, et mäkin

joudun aina perehtymään niihin, et must tuntuu välillä, että mä rupeen perehtymään sit kun mä kuulen heiltä, että tämmönen on tulossa, niin sit mä joudun siihen tutustumaan. (Työterveysasema)

\*\*\*

Haastattelija: No tietysti sitten kun sä vastaat näistä henkilöstöasioista, niin varmaan sulta kysytään myös neuvoa tässä, et mitä oikeuksia on ja miten tää homma toimii

PV12N: On, joo.

Haastattelija: Että jos nyt joku just ensimmäistä kertaa on tulossa isäksi tai äidiksi, niin ei välttämättä itsellä oo hirveesti tietoa, et hakeeks he sitä tietoa itsenäisesti tai sulta tai...

PV12N: Osahan hakee itsenäisesti, mutta kyllä ne paljon kyseleekin, että hei mitä mun pitäis tehdä. Ja sit jos en mä tiedä, sanotaan et jos on lainsäädäntö, kun se muuttuu koko ajan vähäsen ja muuta, niin sit me otetaan se yhdessä selville. Että kyllähän me sitten otetaan, että hei, että se menee näin ja näin ja näin. Et ei se. Et kyllä ne enemmän, siis kyllä ne ensimmäisenä, mä, tai on tullu ainakin varmasti mun tykö. Ja sit jos ei me saada, johonkin niinkun ei oo vastausta, niin sitten haetaan sitä ulkopuolelta sitä tietoa tai miten se juttu menee. Haastattelija: Kuinka helppoo tai vaikeeta sun mielestä on pysytellä kärryillä tästä perhevapaajärjestelmästä? Että just kun sanoitkin, et lainsäädännössä tulee kuitenkin aika usein muutoksia ja se on ehkä monen mielestä monimutkanen.

PV12N: Joo. No sanotaan, että mä en oo esimerkiksi varmasti nyt kärryillä. (Naurahtavat.) Että jos se tilanne tulee, niin sitten mä vaan selvitän sen. (Ravintola)

### Esimieskoulutus

Kattavan ja ajantasaisen tiedon antamisen tai oikean tahon puoleen ohjaamisen lisäksi tärkeää on esimiehen tapa suhtautua perhevapaasta ilmoittavaan työntekijään. Perhevapaita ei kuitenkaan työorganisaatiohaastattelujen perusteellakaan juuri käsitellä esimerkiksi osana esimieskoulutusta. Useimmiten esimiehille tarjotaan jonkinlainen "henkilöstöhallinnon peruspaketti" (PVozM), johon kuuluu tietoa erilaisista poissaoloista ja virkavapaista, myös perhevapaista. Joissakin organisaatioissa esimiehet osallistuvat myös säännöllisiin, esimerkiksi vuosittaisiin esimieskoulutuksiin, joissa aiheina voivat olla osana muuta henkilöstöhallintoa myös perhevapaat. Lähinnä kyse on kuitenkin tällöin lainsäädännöllisten kysymysten ja perhevapaajärjestelmää koskevien tietojen päivittämisestä, ei esimerkiksi käytäntöjen luomisesta helpottamaan perhevapaalle lähtijää tai vapaalta palaavaa työntekijää. Kun perhevapaita ei mielletä vaikeiksi tai hankaliksi kysymyksiksi, niiden katsotaan hoituvan samalla rutiinilla kuin muutkin poissaolot.

PVo2M: Joo, mutta nää ei mun mielestä oo silleen vaikeita asioita nämä. Nää perhevapaa-asiat. Täähän on niinkun, täähän on normitettu erittäin selkeesti. Et ei täs, tashän ei oo mitään kysyttävää. [...]

Haastattelija: Niin että ei tavallaan nyt oo sellasta tarvetta, et esimieskoulutuksessa, tai et siinä on riittävästi näitä

PVo2M: Kyllä mä nään silleen, että se toimii hyvin. (Puolustusvoimat)

\*\*\*

Haastattelija: No miten, kun just sanoittekin sitä, että aika paljon se on näiden esimiesten sitten siellä kussakin yksikössä vastuulla ensisijaisesti hoitaa näitä asioita, niin onks teillä jotain tämmöstä esimieskoulutusta ja sisältyyksi siihen tällasia perhevapaisiin liittyviä asioita? Et koulutetaanko esimiehiä esimerkiksi johonkin tämmösiin perhevapaalle lähtijän kohtaamiseen liittyvissä asioissa tai just tämmösten mahdollisuuksien ja oikeuksien selvittämisessä?

PVo3/2N: Kyl meillä, mä en nyt muista onko meillä siinä kun meil on semmonen kalvosarja esimiehille, että siinä on sairaslomista ja vuosilomista, että onks siinä perhevapaista. Kyl siinä varmaan on perhevapaista.

PVo3/1N: On siinä joo.

PVo3/2N: Että kyllä ne sillä tavalla käydään läpi pääpiirteittäin, mutta ei meillä mitään erillistä pakettia oo.

PVo3/1N: Ei. Vaan se on siinä semmosessa perehdytys- tai tämmösessä, siinä samassa yhteydessä käydään ne läpi. Ja ehkä sillä tavalla pääpiirteittäin, mut että se viestihän aina tietysti on se, että sitten jos heillä on jotain kysyttävää, niin he voi ottaa tänne henkilöstöryhmään vielä sit yhteyttä. Mut että ne tulee ne käsitteet ja ne ehkä määrät ja semmoset periaatteet siinä materiaalissa. (Kunnan sivistystoimi)

Jokaisen lähiesimiehen ei monen haastatellun mukaan tarvitse tuntea perhevapaa-järjestelmää ja organisaation toimintakäytäntöjä, vaan esimiehiä neuvotaan ohjaamaan työntekijät kääntymään suoraan henkilöstöosaston puoleen, johon perhevapaalainsäädäntöä koskeva tieto on keskitetty ja jossa on resursseja pitää yllä ajankohtaista tietoa myös järjestelmän uudistuksista. Perhevapaiden käsittelyä esimieskoulutuksessa saatetaan pitää tarpeettomana myös, jos esimiehet ovat itse vanhempia (= äitejä), joilla on kokemusta perhevapaiden käytöstä ja joilta perhevapaalle jäävän työntekijän kohtaaminen sujuu jollain tavalla 'luontaisesti', omakohtaisten tietojen ja kokemusten pohjalta.

Haastattelija: No mites sitten tällaset, et teilläkin varmaan sitten eri yksiköissä tai osastoilla on aina se lähiesimies, jonka kanssa sitten myös pitää mennä kertomaan tilanteesta ja neuvotella, et miten nyt edetään ja työt hoidetaan, että onks sulla tuntumaa, et miten semmonen toimii? Et sujuuks siellä kaikki hyvin ja onks näillä lähiesimiehillä myös levinny tää tällanen organisaatiokulttuuri, jossa

PV10N: Niin. No meillähän naisia pääosin on tässä hallinnossa ja sit asiakaspalvelussa. Ja oikeestaan nää nuoremmat ja suurin osa naisista on asiakaspalvelussa, ja siel se esimies tietää nää hommat tosi hyvin. Hän on itsekin nainen. Eli tosi hyvin osaa hoitaa mun mielestä.

Haastattelija: Onks näitä, tai et onks hän sitten itse ottanu selvää tai työn mukana sit tavallaan oppinu näistä asioista vai

PV10N: No itse varmaan on äiti ja.

Haastattelija: Et onks järjestetty teillä esimerkiksi, tai että käsitelläänkö jossain esimieskoulutuksessa perhevapaa- tai työn ja perheenyhteensovittamis

PV10N: Niin. No ei mun mielest nää. Niin, nää on niinku niin itsestäänselvyksiä. Suurin osa on itte ollu vanhempi, tai on, ja tietää miten ne menee, ja sit jos joku on muuttunu, niin pystyy ne kattoon (Energiayhtiö)

Jos lähiesimiesten tiedot perustuvat varsin subjektiivisiin näkemyksiin pienten lasten hoidon ja työn yhdistämisestä, riskinä piilee, että miesten perhevapaat tai ylipäänsä vanhempien erilaiset vaihtoehdot ja mahdollisuudet käyttää perhevapaita eivät tule huomioiduksi. Vain yhdessä haastatelluista organisaatioista (kunnallinen terveyskeskus) pidettiin tärkeänä esimieskoulutusta, jossa huomiota kiinnitettiin myös vanhempien mahdollisuuksiin jakaa perhevapaita ja erityisesti isien kannustamiseen käyttämään 'omien' isyysvapaidensa lisäksi entistä enemmän myös vanhempainvapaata.

#### Yhteydenpito vapaan aikana

Pääosin organisaatioissa ei vaikuta olevan järjestelmällistä käytäntöä yhteydenpitoon työntekijän ja organisaation välillä perhevapaiden aikana. Jonkinlaisia vapaamuotoisia yhteyksiä pidetään kuitenkin useimmiten yllä: kysellään kuulumisia ja käydään näyttämässä vauvaa työpaikalla. Poikkeuksen yhteydenpidon sisältöön tekevät esimerkiksi merkittävät organisaatiomuutokset ym. asiat, joista on tärkeää saada tietoa myös vapaalla ollessa. Yhteydenpito riippuu myös tehtävänkuvasta: asiantuntijatehtävissä toimivat työntekijät pitävät myös itse aktiivisemmin yllä tuntumaa työhönsä. Vapaamuotoinen yhteydenpitokin voi kuitenkin olla keino pitää kiinni hyvistä työntekijöistä, erityisesti jos organisaatiolla on vaikeuksia löytää työvoimaa. Toisaalta halutaan kunnioittaa ihmisten yksityisyyttä eikä häiritä vapaalla olevaa työasioilla.

PVo6N: [...] Et meille on kyl tosi tärkeetä sitten se, että sieltä perhevapailta tul-taisiin sitten takaisin työhönkin ja näin. Et tota, ja tietysti mielellään nähtäisiin, et koetaan meidät semmosena huolehtivana työnantajana, että mielellään tul-laan takaisin työhön. Et tähän kyllä on kiinnitetty huomiota.

Haastattelija: Joo. Eli tavallaan tää lähiesimiehen suhtautuminen ja tämmönen onnistunut yhteydenpito tai kommunikointi myös tavallaan vaikuttaa sit sii-hen, et pidetään näistä työntekijöistä kiinni.

PVo6N: Pidetään työntekijöistä kiinni, mutta kuitenkin sit niin, ettei nyt hätistettä ihmisiä, koska se on tärkeää aikaa sit kans, minkä saa olla vapaana ja hoi-  
taa lasta, et se on aivan erinomaista, et se on nykysin niin pitkä aika, joka on  
mahdollista olla. (Kunnallinen terveyskeskus)

Muutama haastateltu henkilöstöjohtaja näkee yhteydenpidon merkityksen vapaalta  
työhön paluuta helpottavana tekijänä. Työhön paluu ja sopeutuminen sujuu kitkatto-  
mammin kun vapaan aikana pysyttelee kärryillä työpaikan tapahtumista. Esimerkiksi  
työterveysaseman päällikön mukaan paluu pitkiltäkin vapailta on sujunut hyvin:

PVo8N: Varmaan osittain senkin takia, koska nää ihmiset yleensä, niin kun  
mä sanoin, pitää tänne kuitenkin jonkin näköstä yhteyttä, niin kyl ne vähän  
on kärryillä koko ajan mitä täällä tapahtuu. Et sitä ei oo kyl koettu mikskään.  
Monet on just sanonu tai nää muutamit mitkä nyt on ollu, niin et kun ne on  
pari viikkoo ollu, niin on kun ei olis poissa ollukaan, että hyvin helposti ne tulee  
kyl takasin.

Haastattelija: No sitä varmaan auttaa just hirveen paljon se, jos ollaan kanssa-  
käymisissä sinä aikana.

PVo8N: Ihan varmasti, joo, koska siin kuitenkin vähän sillain tulee, vaik nyt  
ei töistä sillain puhuta, niin kyl yleensä semmoset mitä nyt on tapahtunu ja.  
(työterveysasema)

Muutamassa organisaatiossa työntekijöillä on perhevapaiden aikanakin pääsy orga-  
nisaation verkkoon, jolloin työntekijöillä itsellään on mahdollisuus pysytellä ajan  
tasalla työpaikan tapahtumista. IT-yritys on tarjonnut työntekijöilleen myös mahdol-  
lisuuden käyttää organisaation verkossa olevia itseopiskeluohjelmia, joiden avulla  
monet työntekijät päivittävät ammattitaitoaan myös vapaiden aikana. Toisaalta  
tähänkään ei haluta velvoittaa, mutta korostetaan monien työntekijöiden tarttuvan  
mahdollisuuteen innolla.

PVo7M: [...] meillä on paljon ihmisiä, jotka tivaamalla tivaa, et saahan ne ottaa  
firman mukaan, ja meillähän on kaikki pääsy tietenkin yrityksen järjestelmiin  
ja muuta

Haastattelija: Sähköposti on olemassa.

PVo7M: On olemassa, ja sitten meillähän on valtavasti tarjolla esimerkiksi itse-  
opiskeluohjelmia siellä, et kyllä vaan ihmiset käyttää niitä, et ne haluaa huo-  
lehtia, koska suurin osa on asiantuntijoita, ja he tietää, että heidän markkina-  
arvonsa on siitä asiantuntijuuden tasosta kiinni, niin ne huolehtii myös näitten  
vapaittensa aikana niistä. Mä oon vaan huomannu, et ihmiset tekee tätä, ja ne  
erikseen vielä varmistaa, että onhan nää työkalut sitten käytössä siinä. Mut sit  
myös toisinpäin me yritetään huolehtia, et me annetaan täys vapaus, et me ei



soitella. Eikä teetetä, et voiksä nyt hoitaa ohessa tämmösen tai tämmösen näin, et se on sit vähän toisinpäin, mut että ei myös mokata sitä mahdollisuutta.

Haastattelija: Tai että nyt on verkossa joku uus, sun kannattas varmaan se opetella sieltä, siis että

PVo7M: Niin, joo, juuri, niin ei tehdä tosiaan sitä, että päinvastoin, että annetaan heille täysi mahdollisuus keskittyä sitten muihin asioihin, mutta tuota se on vaan aikamoinen palo monella ihmisellä kyllä siitä, et huolehtia siitä ammatitaidostaan. Ja tosiaan me ollaan hyvin nopeasti muuttuvalla alalla. Kyl se tilanetta muuttaa. (IT-yritys)

#### *Hyvä käytäntö:*

- Yhteydenpitomalli, jolla taataan se, että kaikki työntekijät saavat tasapuolisesti saman tiedon. Vapaalla olevan ilmoittamaan vapaa-ajan sähköpostiosoitteeseen lähetetään keskitetysti henkilöstöyksiköstä yhteenvedot kuukausittaisista henkilöstöinfoista sekä muut organisaatiota/henkilöstöä koskevat ajankohtaiset tiedot, kutsut henkilöstötilaisuuksiin jne. (Rahoitusalan organisaatio)

#### *Perehdytys*

Useimmissa organisaatioissa ei järjestetty perhevapaalta palaaville säännöllistä perehdytystä. Muutama haastateltu totesi, ettei perehdytystä tarvita lainkaan; työtehtävät eivät juuri muutu ja pienen sopeutumisen jälkeen työntekijät palaavat varsin nopeasti normaaleihin työpaikan rutiineihin. Syynä säännöllisen perehdytyksen puuttumiseen on myös se, että perhevapaita käyttäviä työntekijöitä on melko vähän ja pitkiltä vapailta palaavia harvoin. Niinpä monessa organisaatiossa saatetaan suhtautua energiyhtiön henkilöstöjohtajan tavoin: ”Kun sitä on niin vähän, tääl on niin vähän niit naisii. Niin ei oo mitään semmosta ohjelmaa. Mut varmaan se henkilö sit oman esimiehensä kaa käy niitä asioita läpi”. Monessa organisaatiossa perehdytystä järjestetäänkin tarpeen mukaan esimerkiksi johonkin tiettyyn osaamisen aukko-kohtaan (ATK-järjestelmät, työn sisältöön liittyvät lainsäädännön muutokset, uudet työmenetelmät tai -käytännöt, laitteet, kulkuneuvot tai muuttuneet ajoreitit, uudet tuotteet ja hinnat jne.):

No, sekin riippuu ihan tapauksesta. Kun ollaan taas tämmösessä pienessä talossa, ja jossa on hirveen paljon eri tyyppisiä tehtäviä, niin mitään systemaattista tämmöstä paluuperehdyttämistähän meillä ei ole. Mutta sitten jos ajatellaan taas sellasta tapausta, että on otettu vaikka joku uus ATK-järjestelmä käyttöön, niin totta kai, pidetään huolta siitä, että henkilö oppii tavalla tai toisella. (Korkeakoulu)

Tilanteen vaatimaa perehdytystä siis järjestetään etenkin, jos työtehtävissä on tapahtunut muutoksia. Moni korostaa, ettei kyseessä ole perhevapaaseen liittyvä ammatitaidon heikkeneminen, vaan työorganisaatiossa tai tehtävissä tapahtunut muutos,

johon liittyvästä koulutuksesta perhevapaalla ollut on vain jäänyt paitsi. Perehdytys tai koulutus on siis ”ihan se, missä me ollaan kaikki muutkin jouduttu käymään, et kaikillehan se meille on ollu uus, et vaikka ei ollakaan mammalomalla oltu” (tilitoimisto). Jos työssä tapahtuu paljon muutoksia, myös säännöllistä paluuperehdytystä saatettiin pitää välttämättömänä, mutta tällöinkään perehdytystä ei ollut välttämättä organisoitu varsinaiseksi perehdytysohjelmaksi, vaan perehdyttäjänä toimii tarpeen ja tilanteen mukaan esimies tai työtoverit tai koulutus voidaan hankkia ulkopuoliselta palveluntarjoajalta. Perehdyttämisen keinona mainittiin myös muun muassa säännölliset yksikkökokoukset tai vastaavat tilanteet, joiden yhteydessä työntekijälle välitetään tietoa ajankohtaisista asioista.

Perehdytykseen suhtauduttiin perhevapaisiin liittyvistä tukitoimista myönteisimmin ja se koettiin usein tarpeelliseksi silloinkin kun sitä ei ollut (toisin kuin vaikkapa yhteydenpito tai esimiesvalmennus).

Haastattelija: [...] herättikö nyt tää kysely tai tää haastattelu jotain ajatuksia tai jotain ideoita tai jotakin mitkä on silleen jääny ehkä mieleen, et tää vois olla hyvä ajatus, tai sitten muuten, et onks teillä nyt ollu jotain tämmöstä työn ja perheen yhteensovittamiseen tai perhevapaisiin liittyvää ajatusta, suunnitelmaa, jota ootte ajatellu lähteä viemään eteenpäin?

PV03/2N: No en mä tiedä, mulle vaan jotenkin heräs tää, että kun palaa työpaikalle, että siinä sen esimiehen rooli sitten, että miten hän sitten ottaa vastaan, että sitä ehkä kannattaa tulevaisuudessa miettiä, että ehkä voitais kiinnittää siihen esimiesten koulutuksessa huomiota, että miten siihen pitäis suhtautua ja se on vähän tämmönen perehdyttämis-, siihen perehdyttämismalliin ehkä.

PV03/1N: Joo sama mulle tuli kanssa siinä, että just tähän varmaan ois hyvä kiinnittää huomiota just tähän paluutilanteeseen. Ja nyt kun meille ollaan tekevässä näitä uusia malleja perehdyttämiseen ja sitten just tähän ”Tuetaan työkykyä”, että näihin tulis semmonen tietynlainen viesti juuri siitä, että se on myös kriittinen tilanne, kun tullaan pitkältä vapaalta. Et se liittys myöskin perehdytykseen, et liitettäis myöskin se. (Kunnan sivistystoimi)

\*\*\*

tähän työhönpaluuasiaan, niin tietysti tää meidän tää lainsäädäntöohjeet muuttuu aika tiuhaan tahtiin, et jos on pitkään poissa, niin tietenkin se on tietoaukko tässä tilanteessa, ja tietysti pitäis lähteä siitä, että me organisaationa tunnetaan hyvin laki, varsinkin kun nyt sitä valvotaan niin kun useimpia lakeja, niin lähtökohta on se, että ollaan aina se, ajankohtaset säännökset, että ne tiedetään. Ihmiset niitä usein kysyykin. Et siinä on kyllä koulutuksen paikka ois varmaan sitten semmosilla, jotka on pitkään ollu poissa. Et kerrottas, että mitkä nyt on muuttunu ja miten se vaikuttaa sun työhön. Et siihen meillä ei oo mallia eikä oikeestaan valmista suunnitelmaa eikä ajatusta, että siinä varmasti ois semmonen kehittämisen paikka. (Poliisi)

Perehdyttämiskäytäntöjen luominen edellyttää kuitenkin työnantajalta työpaikalla tapahtuvien muutosten tiedostamista ja niiden vaikutusten huomioimista perhevapaalta palaavan työhön. Kun ammattitaidon arvellaan harvoin heikentyvän perhevapaiden aikana (ks. luvut 4.4 ja 5.3), ei ehkä helposti tulla ajatelleeksi, että ammattitaidon säilymisestä huolimatta etenkin pitemmällä perhevapaalla ollut työntekijä palaa melko usein muuttuneeseen organisaatioon tai työtehtävään: "[...] varmaan ehkä unohdetaan sitten, jos joku kokenut työntekijä tulee tämmöseltä vapaalta. Oletetaan, että kyllä hän osaa yhtä hyvin kun silloin kun jäi pois töistä" (poliisi). Kun muutokset tiedostetaan, voidaan ryhtyä kehittämään työhön paluuta helpottavia toimintamalleja:

PVo8N: Mun mielestä se [työhön paluu] on sujunu ihan hyvin. Mut siinä on toinen semmonen kans, mitä me on aateltu, et kukaanhan ei muista pistää, aina kun tulee jotain tämmösiä muutoksia ja juttuja, niin pitäis jollain tavalla niitäkin miettiä et ne kirjataan, että sitten kun tää perehdytetään taas takasin töihin, et mitä täällä on muuttunu, niin kukaan ei muista (naurahtaa), et ne tulee sit kantapään kautta pikkuhiljaa. Mut niin se nyt varmaan on vähän joka työssä kyllä, mut sitäkin me ollaan ajateltu, et pitäis tämmöset suuret asiat ehkä ruveta kirjaamaan sillain, et sit kun katotaan kun joku tulee takasin, et mitä täs välillä on tapahtunu semmosta, mikä nyt juuri hänen työhönsä saat-  
taa liittyä. (Työterveyasema)

Työhön paluun tukemiseen soveltuvia käytäntöjä saattaa itse asiassa olla työpaikoilla jo olemassa, kunhan niiden käyttökelpoisuus ja tarve myös perhevapaiden yhteydessä tiedostetaan. Esimerkiksi pitkiin sairauspoissaoloihin saattaa olla kehitetty toimintamalleja, joilla tuetaan työhön palaavan työntekijän työkykyä vaikkapa kartoittamalla tilanne alkukeskustelussa ja räätälöimällä työnkuvaa.

sehän on tossa meidän kyllä työterveyssuunnitelmassa se malli, että jos on ollu pitkällä sairaslomalla, niin sitten käydään ensin työterveyshuollossa se keskustelu ja kerrotaan vähän, että miten työt tulee tapahtumaan ja miten se paluu on sitten mahdollisimman semmonen joustava ja vähän pehmeämpi. Et varmaan näissäkin [perhevapaissa], jos joku tuntee semmosta tarvetta, niin voi käyttää ihan samaa mallia. Mutta ei oo ainakaan minulle tullu tietoon, että semmosta ois ollu käytössä tai tarvetta. Mut näillä keinoin sitten varmaan pystytään se alku ainakin tekemään semmoseks vähän helpommaksi. (poliisi)

#### *Hyviä käytäntöjä:*

- Perehtymismateriaali tai "perehtymispolut", joiden kautta tarvittava tieto on selkeästi ja helposti saatavissa, "semmosina kokonaisuuksina, että siitä myös henkilö itse pystyy hahmottamaan, että mitä tietoa hänen on ensimmäiseksi syytä päivittää". (Kunnallinen terveystakeskus)

- Perhevapaalta palaavalle työntekijälle laadittava henkilökohtainen perehtymissuunnitelma, jossa voidaan noudattaa soveltuvin osin uuden työntekijän perehtymissuunnitelmaa. (IT-yritys, rahoitusalan organisaatio)
- Perehtymissuunnitelman tukena toimivat paluukeskustelut esimerkiksi henkilöstöpäällikön ja oman esimiehen kanssa. (Rahoitusalan organisaatio)
- Erikseen nimettävä perehdyttävä tai tukihenkilö esimerkiksi omasta ryhmästä tai yksiköstä (rahoitusalan organisaatio), tai tehtävään koulutetut työntekijäkouluttajat (liikenneyritys).

Miesten perhevapaiden käyttöä tukevat tai edistävät tekijät organisaatioissa  
Miesten vanhemmuus voi jäädä näkymättömäksi työpaikalla, toisaalta naisten perhevapaita pidetään itsestään selvinä organisaatioissa, miesten kohdalla taas isyysvapaata pidemmät perhevapaat ovat vielä poikkeus. Asenteetkin saattavat olla sellaisia, että miesten perhevapaisiin suhtautuminen voi olla erityinen haaste toimintakäytännöille (vrt. edellä ajatus, että naispuolinen esimies äitinä on automaattisesti selvillä tarpeellisista perhevapaisiin liittyvistä asioista).

Miten saada selville isien perhevapaiden käyttöä estäviä tai edistäviä asenteita, kun organisaatioiden henkilöstöjohto vakuuttaa, että miesten perhevapaisiin "suhtaudutaan positiivisesti"? Ehkä helpompaa on tarttua konkreettisiin käytäntöihin, joilla voi olla vaikutuksia miesten mahdollisuuksiin käyttää perhevapaita. Miesten perhevapaiden käyttöä edistäviä yhteisesti sovittuja käytäntöjä oli kuitenkin harvassa organisaatiossa. Kahdessa organisaatiossa (IT-yritys, rahoitusalan organisaatio) oli sovittu palkallisesta isyysvapaasta tai sen osasta. Taustalla oli ajatus tietoisesta kannustamisesta; isyysvapaan käyttäminen on tehty ainakin taloudellisesti helpommaksi, jolloin palkan menetys ei ole syynä käyttämättömyyteen. Lisäksi palkan maksaminen on tietysti miehille viesti työnantajalta asian tärkeydestä: "Se on hirveen hyvä kannuste kyllä, et se kaks viikkoa ainakin, koska se on aika tärkeä monessa perheessä, ettei äidin tarvii yksin siellä sitten olla. Et silloin alussa ainakin, että opetellaan". Vapaan palkallisuuden vaikutus on ollut nähtävissä ainakin toisella työpaikalla:

PVogN: [...] Mut sit isyysvapaasta tehtiin se päätös, että myöskin isille annetaan se kaks ekaa viikkoa [palkallisena], et helpommin jäädään [isyysvapaalle] ehkä sitten. Et siinä alussahan niin isät piti, voi olla et ne piti viikon tai joku piti vaan pari päivää, mut sit kun se tuli palkalliseksi se kaks viikkoa, niin sit todettiin, että isät lähti, piti sen kaks viikkoa paljon hel[pommin], tai siis kaikki pitää sen. (Naurahtaa.) Että sanotaan niin, et sen jälkeen ei tullu sitä, et mä en raaski pitää kun viikon tai jotain tämmöstä, että nyt ainakin pitää kaikki sen. (Rahoitusalan organisaatio)

Perhevapaalle jääminen työstä edellyttää tietoa omista mahdollisuuksista vapaisiin  
- ei ainoastaan virallista tietoa perhevapaajärjestelmästä, vaan myös sekä virallista

tietoa oman työpaikan toimintakäytännöistä ja omista oikeuksista ja velvollisuuksista työntekijänä että epävirallista tietoa siitä, kuinka helppoa vapaalle on omassa työpaikassa jäädä, miten siihen suhtaudutaan ja millaisia vaikutuksia vapaan pitämisellä mahdollisesti on omalle asemalle työyhteisössä. Virallista tietoa perhevapaajärjestelmän takaamista sekä työpaikan käytännöistä oli monessa organisaatiossa tarjolla esimerkiksi intranetissä. Moni haastateltu kuitenkin totesi, että työntekijät etsivät ennemmin tietoa omatoimisesti muualta tai tulevat suoraan kysymään henkilöstöasialta. Tällainen suora kanssakäyminen ja keskustelu koettiin useimmissa tapauksissa hyödyllisemmäksi ja ihmisläheisemmäksi kuin intranetin avulla tiedottaminen ja asioiminen. Keskustelu henkilöstöasioista vastaavan kanssa edellyttää kuitenkin joko sitä, että työntekijä osaa kysyä oikeita asioita tai sitä, että henkilöstöihmiset ovat asiantuntevia ja osaavat antaa tietoa myös miesten perhevapaoikeuksista tasapuolisesti ja ilman ennakoasenteita siitä miten pienten lasten hoito tulisi perheissä järjestää, sillä miesten itsensä tuntemus perhevapaajärjestelmästä saattaa olla heikkoa, kuten jo yllä lainattu rahoitusalan organisaation henkilöstöjohtaja kuvailee:

PV09N: multa se kysytään yleensä aina, et se tulee mulle se kysymys, et nyt mä oon jäämässä äitiyslomalle. Tai siis no äitiyslomalaiset tietenkin, kun he käy neuvolassa, niin sieltähän he saa aika hyvin neuvoja. Mutta mä teen yleensä heille ne lomakkeet sitten. Isät ei koskaan tiedä (naurahtaa), isät on ehkä kaikkein eniten, et he ei tiedä oikeestaan yhtään mitään. Elikä he sanoo, että nyt vauva syntyy silloin, et mitä heidän pitäis tehdä. Elikä sitten mä kerron heille ja käyn heidän kanssaan sen asian läpi. Sitten mä kerron heille sit niistä kaikista mahdollisuuksista mitä heillä on sitten. (Rahoitusalan organisaatio)

Huomio siitä, ettei miehillä välttämättä ole tietoa perhevapaamahdollisuuksistaan, on lähtökohta sukupuolistuneeseen hoivaan liittyvien itsestäänselvyyksien purkamiseen myös työpaikoilla. Tämä edellyttää kuitenkin henkilöstöasioista vastaavilta ja esimiehiltä valmiutta päivittää jatkuvasti tietojaan perhevapaajärjestelmästä ja tarjota tietoa myös isien mahdollisuuksista mahdollisimman kattavasti, esimerkiksi työpaikan intranetissä tai henkilöstökäsikirjassa. Perhevapaiden saatetaan kuitenkin työpaikoilla kokea kuuluvan perheiden sisäisiin asioihin, joiden suhteen työnantajan rooli rajoittuu perheessä tehtyjen päätösten mahdollistamiseen työpaikalla, ei niihin vaikuttamiseen esimerkiksi tiedotuksen avulla, vaikka miesten hoivavastuun tärkeys tiedostettaisiinkin.

PV10N: Mut tietysti se, mitä nyt ajattelee, niin varmaan tarttee rohkasua enemmän, et ne isät käyttäs näitä [perhevapaita]. Mut se on sitten, ei oo mun mielestä, me ei sitä pystytä täällä ittekseen ratkasemaan (naurahtaa), vaan se on jo paljon naisen ja miehen rooleihin liittyvää ja palkkatasoihin liittyvii juttuja ja tällasiin. Mut jos sitä yleistä keskustelua seuraa, niin kyllähän isät enemmän ja enemmän käyttää niitä.

Haastattelija: Niin, vähitellen yleistyy just tää pitempienkin vapaiden käyttö, mut että hyvin hitaasti.

PV10N: Aivan. Mut en mä nää siinä roolissa, et me nyt laitettas tonne meiän sisäseen intranettiin jotain viestejä, et "isät, jääkää (naurahtaa) perhevapaille". Mut sitten jos joku isä tulee semmosta ehdottamaan, niin ilman muuta teemme kaikkemme, et se järjestyy. (Energiayhtiö)

Vapaiden jakamisen vanhempien kesken saatetaan nähdä olevan "perhekohtainen juttu", joka voi perustua käytännön asioihin kuten vanhempien työtilanteisiin, palkkoihin, asuinpaikkaan ja työpaikkojen sijaintiin. Vain yhden organisaation henkilöstöjohtaja kertoi, että miesten kannustaminen perhevapaiden käyttöön oli kirjattu tasa-arvosuunnitelmaan, koska vapaiden jakautuminen tasaisesti äitien ja isien kesken nähtiin tärkeänä yhteiskunnallisena kysymyksenä. Kunnallisen terveyskeskuksen henkilöstöjohtajan mukaan kunnan tasa-arvosuunnitelmassa on

lähdetty siitä, että se ei oo pelkästään meidän asia vaan noin yleinen yhteiskunnallinen asia ja perheiden tällöinen sisäinenkin tasa-arvokysymys, että molemmat sekä äiti et isä käyttävät näitä vapaita ja ovat lasten kanssa. Ja sillähän on tietysti merkitystä sitten työn ja perheen myöskin yhteensovittamiselle, että molemmat sekä äiti että isä osallistuvat myöskin tähän lapsen hoitoon ja myöskin sairaan lapsen hoitoon. (Kunnallinen terveyskeskus)

Tasa-arvosuunnitelman kirjaukset ovat toki kannustava viesti isille, mikäli he ovat perehtyneet kyseiseen dokumenttiin. Hyvä periaate ei kuitenkaan välttämättä konkretisoidu käytännöiksi.

Haastattelija: No vielä just tästä, mikä nyt tähän tasa-arvosuunnitelmaankin oli kirjattu, että pyritään kannustamaan myös isiä käyttämään näitä pitempiä vapaita, niin esimerkiksi teillä näkyykö se teidän henkilöstösuunnittelussa jollain tavalla? Tuodaanks se esiin jossain esimerkiksi esimieskoulutuksessa, että onks teillä jotain tällöisiä toimintakäytäntöjä vai onks nää enemmän tällöisiä suhtautumiseen liittyviä kysymyksiä sitten, että ikään kun siellä yksikkötasolla tällöistä perhevapaille jäämiseen liittyvää suhtautumista, et annetaan ymmärtää, että on suotavaa tai positiivista jäädä miehenäkin perhevapaalle? PV06N: Mä luulen, että me ei nyt erityisesti kyl kannusteta. Tää ois kyllä tärkeä asia ottaa esimieskoulutuksessa esille. Ja varmaan tullaankin ottamaan nyt, kun on syytä tiedottaa tästä kaupungin tasa-arvosuunnitelmasta, niin varmaan vielä tänä syksynä. Mut että nyt se on ollu enemmän tällöistä siel työyksiköissä sitä, että suhtaudutaan myöskin mielisesti, kun joku ilmoittaa, että "jään isänä hoitamaan lastani". Mä luulen, et meillä otetaan se kyllä tosi ilolla vastaan. (Naurahtaa.)

Tasa-arvosuunnitelman kirjaukset saattavat jäädä kovin abstraktille tasolle ('hennessä mutta ei käytännössä', vrt. perheystävällisyys), jos kannustus ilmenee ainoastaan toteamuksena kysymyksen tärkeydestä mutta konkreettiset käytännöt jäävät puuttumaan.

Esteenä voivat olla myös työntekijöiden omat käsitykset työelämän kiireisyydestä ja vaativuudesta: esimerkiksi IT-yrityksessä ongelmana on ollut se, etteivät työntekijät uskalla ottaa puheeksi osa-aikatyön mahdollisuutta (ks. luku 6). Vaikuttaisiko tämä myös (ja erityisesti?) miesten vapaisiin?

Varsinaisia miesten perhevapaiden käyttöä estäviä käytäntöjä haastatteluissa ei tullut esille. Myös käytäntöjen puuttuminen saattaa kuitenkin toimia esteenä isien vapaamahdollisuuksille, sillä se voi olla merkki siitä, ettei perhe, etenään miestyöntekijöiden perhe ole työpaikoilla näkyvä asia. Estävät tai edistävät tekijät ilmenevätkin työpaikoilla konkreettisten käytäntöjen sijaan ehkä ennemmin asenteiden ja arvojen tasolla, ja haastattelupuheesta niitä saa lukea ikään kuin rivien välistä.

Paitsi että perhevapaat eivät useimmiten näyttäyty organisaatioissa erityisen ongelmallisina ja ovat pikemminkin itsestään selvä osa suomalaista työelämää, itsestään selvää näyttää olevan myös se, kuka käyttää ja kuinka pitkiä vapaita. Vaikka moni haastateltu tuntuu ajattelevan, että perhevapaiden jakaminen on perheiden sisäinen ja vanhempien välinen valinta – vapaisiin suhtaudutaan myönteisesti mutta vältetään pohtimasta sitä, miten työorganisaation käytännöt ja asenteet osaltaan vaikuttavat todellisiin valinnanmahdollisuuksiin – organisaatioissa tuntuu vallitsevan varsin selkeä käsitys siitä, kuinka perhevapaiden käyttö käytännössä järjestetään. Itsestään selvää on siis se, että äitiys- ja vanhempainvapaasta (ja hoitovapaasta ja aivan erityisesti osittaisesta hoitovapaasta) puhutaan äidin vapaina, lyhyestä kolmen viikon isyysvapaasta nimensä mukaisesti isän vapaana.

Lasten hoitoon liittyvät sukupuolistuneet asenteet saattavat tulla esille varsin huomaamattomasti, kun haastatellut kertovat työntekijöiden käyttämistä perhevapaista: ”kyllä pojat piti isyyslomansa” (ravintola) kertoo siitä, että miestyöntekijät ovat käyttäneet ne vapaat, jotka heille on erityisesti suunnattu, ja sen ylittävä mahdollinen osa on jotakin ylimääräistä. Toinen haastateltu (poliisi) pohtii naistryöntekijöiden olleen perhevapailla keskimäärin vuoden verran, siis hieman pidempään kuin ”normaalisti, siis se minimi mihin on oikeutettu”, viitaten paitsi neljän kuukauden mittaiseen äitiysvapaaseen, myös kuuden kuukauden jaettavissa olevaan vanhempainvapaaseen. Miestyöntekijät puolestaan eivät hänen mukaansa ole välttämättä käyttäneet ”täysimääräisesti sitä aikaa, minkä on oikeutettu saamaan”; isät ovat olleet isyysvapaalla viikon tai kaksi, eivät täyttä kolmen viikon isyysvapaata. Käsitykset vanhempainvapaasta 'äitiyslomana' ja isyysvapaasta isän enimmäisoikeutena saattavat olla hyvinkin tiedostamattomia ja myös avoimia muutokselle, jos isäksi tuleva mies ottaa rohkeasti esiin aikomuksensa jäädä esimerkiksi vanhempainvapaalle. Isien pitämä vanhempainvapaa näyttää kuitenkin tässä kontekstissa helposti 'ylimääräiseltä' vapaalta, sen sijaan että se nähtäisiin lakisääteisenä oikeutena ja välttämättömyytenä lapsen hoidon kannalta kuten äidin käyttämä vanhempainvapaa.

(Työorganisaatiokyselyn avovastauksissa eräs luottamushenkilö toteaaakin, että ”kun miehet ovat poissa ts. perhevapailta sitä pidetään yhä hieman outona”).

Suurempi este miesten vapaille voivat kuitenkin olla työnantajan tietoiset ja ääneenlausutut sukupuolistuneet käsitykset siitä, kuinka pitkä aika on sopiva äidille ja kuinka pitkä vastaavasti isälle olla kotona hoitamassa lasta ja missä vaiheessa.

Haastattelija: Onks nää isät itse ottaneet puheeks tän isyysvapaan sun kanssa vai tota, et onks alote tullu heiltä, että nyt on lapsi tulossa, ja olisko tää mahdollista?

PV<sub>12</sub>N: Joo, siis kyllähän ne on kertonu. Joo. Tai sanotaan niin, et sit se menee niin, et ne kertoo, et laps on tulossa ja muuta, niin kyl me kysytään että koska sä jäät isyysslomalle. Niin. Että sa’ sitten ajoissa koska sä oot jäämässä. Että pysytään taas sitten hoitaan se homma.

Haastattelija: Niin niin, ja et se tavallaan on vähän semmonen itsestänselvyyskin ehkä nykyään, että totta kai isät sen

PV<sub>12</sub>N: Jooo, siis että *ainakin viikko tai kaks ollaan, että se on pakko olla*, mun mielestä siis sillai. (Naurahtelee.) Että onko ne siinä vaiheessa kun vaimo tulee laitokselta tai muuta, niin silloin se on eri asia. Mutta joo, mun mielest se on *automaattista, et isä on sanotaan minimi kaks viikkoa kotona*. Et sitten jos on enemmän, niin kyllähän ne siitäkin on ilmotellu.

\*\*\*

Siinä [vanhempainvapaan jakamisessa] mä oon taas sillain tietyllä tavalla vähän, miten mä sanosin, vanhanaikanen, että sanotaan imettäminen ja tällaset asiat, niin ei se isä voi imettää. Et kyllä se, sanotaan se lapsen ja äidin suhde, niin *mä pidän sitä hirveen tärkeenä, että se äiti on sen ensimmäisen vuoden kotona*. Et mun mielest se on ehdottoman tärkeä lapsen psyykkiselle kasvuille. Että se isä *vois tulla sitten vaikka pitää siinä vaiheessa kun se laps on kaks tai kolme*, niin saada tämmösen vapaan, tai jonkun muun, vuorotteluvapaan tyyppisen, sellaisen et se vois olla. Mut ei noi isät niin halukkaita näytä olevan.

\*\*\*

Haastattelija: No sä oot työnantajana tietysti ristiriitasessa asemassa sitten, että toisaalta kannustaisit jäämään kotiin vuodeks tai pitemmäks aikaa lapsen kanssa

PV<sub>12</sub>N: Kahdeks. Ehdottomasti kahdeks.

Haastattelija: mut sit toisaalta jos sun oma työntekijä jäis, niin se ois sit taas ongelma, että

PV<sub>12</sub>N: Kyllä mä siinä vaiheessa sanon ihan samalla lailla, että pysyt kotona kaks vuotta. Et *näille mä voin sanookin sen, mä sanon et lapsen paikka on kotona* ja piste. Että mä oon niin vanhakantanen siinä. Että kyllä ne kerkiää sitä työtäkin tekemään, mut ne lapset ei oo kun kerran pieniä. Et se *mun mielestä jokaisen pitäis mieltää*. (Ravintola)



Tosin tässä ravintolassa yksi miestyöntekijä oli ollut useamman kuukauden vanhempainvapaalla. Se oli siis käytännössä onnistunut, mutta sille tarjoutui kuitenkin ymmärrettävä ja perinteistä sukupuolistunutta työnjakoa kyseenalaistamaton selitys: isä "joutui" jäämään kotiin, koska lapsen äiti oli sairastunut vakavaan masennukseen.

Jos työnantajalla on hyvin vahva käsitys 'oikeasta' vapaan pituudesta äidille ja isälle, tällöin niin tärkeänä pidetty perheiden valinnanvapaus unohtuu, eikä työntekijän ole välttämättä kovin helppo ottaa puheeksi sellaista perhevapaamahdollisuutta, joka selvästi poikkeaa työnantajan eksplisiittisesti määrittelemästä normista, oikeanlaisesta hoivavastuun jakamisesta. Toisaalta työnantajan kannanotto voidaan kokea kielteisenä, vaikka se tähtäisi tasa-arvoisempaan hoivavastuun jakoon: työorganisaatiokyselyn luottamushenkilöiden avovastauksessa kerrottiin työnantajan painostaneen (nais)työntekijää, jotta tämän mies ottaisi enemmän vastuuta lasten hoitamisesta. Työntekijän painostaminen ei tietenkään tässäkään tapauksessa ole kannatettava asia. Selittääkö tämä osaltaan myös työnantajien arkuutta eksplisiittisesti kannustaa isiä käyttämään perhevapaita?

Kannustavien käytäntöjen sijaan miesten perhevapaiden käyttöä edistävänä tekijänä haastatteluissa nousee esillä lähinnä perheystävällinen ja joustava organisaatiokulttuuri ja "ilmapiiri", jossa suhtaudutaan myönteisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Haastattelija: Niin et se voi olla sitten, tai ainakin nyt kuulostaa siltä, et jos on hyvää tsägiä, niin se jonkun isyyksiloman pitäminen onnistuu aika helposti, jos tilanne sattuu just olemaan suotuista

PVo2M: No mä sanoisin niin, että *ilmapiiri on kyllä suotuista* sille, että

Haastattelija: Niin joka tapauksessa.

PVo2M: sitä pidetään niinkun... et se *on okei pitää isyyksilomaa*. Mä oon itekin pitänyt isyyksilomaa. (Puolustusvoimat)

Erityisesti organisaatiot, joissa miehet ovat pitäneet pitempiäkin vapaita, korostavat perheen - myös miestyöntekijöiden perheiden - voivan näkyä työpaikalla ja olevan luonnollinen osa työelämää. Henkilöstöjohdolla tuntuu olevan tietoinen asenne, että perhe on tärkeä osa työntekijöiden elämää ja työhön nähden etusijalla. Perhevapaat ovat esimerkiksi puolustusvoimissa "aika sellasia pyhiä asioita", jotka järjestellään mahdollisista hankaluuksista huolimatta:

eipä [...] oo kertaakaan tullu sellasta, että perhevapaiden takia esimies ois kirjottanu sinne, että "täysin mahdoton toteuttaa". Ja vaikka hän kirjottas siihen niin, niin todennäköisesti prikaatin komentaja toteis, että kyllä tämä organisaatio kestää, et keksitään jotakin ja myöntäis sen. Koska meillä pitää olla tietty linja, ja jos me ollaan todettu, että perhevapaat on *ykkösprioriteettina*,

et ne on pakko saada pitää, niin me ei kovin herkästi siitä linjasta poiketa.  
(Puolustusvoimat)

Työnantajan velvollisuutena pidetään sellaisen ilmapiirin luomista, jossa kaikille työntekijöille on mahdollista ja helppoa ottaa perhevapaat puheeksi.

yks osa [työpaikan houkuttelevuutta] on se työnantajan vastuullisuus, elää mukana niissä elämäkuvioissa niin, ettei varmasti hakijalle tuu semmonen olotila, et nyt mä joudun hei hakeen, et on semmonen nolo olo kun lähdet jotta kun vapaata hakemaan. Niin ei saa olla. (Kunnallinen liikenneyritys)

Asenteita muovaa paitsi perheen tekeminen näkyväksi (lasten kuvia esillä, kahvipöytäkeskustelut, tapahtumat yms.), myös muiden miesten esimerkki (ks. myös yllä puolustusvoimat: ”on okei pitää isyysvapaata, olen itsekin pitänyt”). Rahoitusalan yrityksen henkilöstöjohtaja pitää perheystävällisen ilmapiirin kannalta merkittävänä sitä, että toimitusjohtaja itse on ollut isyysvapaalla. Valtion organisaatiossa on sen sijaan saatu hyviä kokemuksia miestyöntekijän vanhempainvapaasta:

PVo5N: [...] nythän meillä on tää yks isä, joka piti nimenomaan tän pitkän vanhempainvapaan, ja nyt jää taas uudestaan, tulee toinen vauva, niin hän jää sitten ihan.

Haastattelija: Okei. Oliko hän sit ainoa tai ensimmäinen miespuolinen

PVo5N: Oli, oli. Joka pitää tän pitkän loman.

Haastattelija: No aiheuttiks se jotain erityistä huomiota?

PVo5N: Ei. No pikkusen oli tota, vähän semmosta tietysti, positiivisessa mielessä semmosta niinku vitsailua, mutta se oli ihan hyvässä hengessä.

Haastattelija: Niin et hän nyt sit uudestaankin jää, et se ei ainakaan hillinnyt hänen

PVo5N: Ei, ei missään nimessä (liikennealan hallinto)

Ensimmäinen mies, joka työpaikalla on pitänyt vanhempainvapaata, nähdään yllä olevassa esimerkissä erikoisena poikkeuksena, mistä kertoo häneen kohdistuva suhtautuminen (vitsailu, erityinen huomio). Tämänkaltainen huomio – se, että pitempiä vapaita käyttävät miehet nähdään kuitenkin ”positiivisina poikkeuksina” (IT-yritys) – on tässä tapauksessa toiminut kannustavana tukena lapsenhoitovastuun ottamiselle, sillä miestyöntekijä on jäämässä vanhempainvapaalla toistamiseen uuden vauvan kanssa. Henkilöstöjohtaja myös uskoo tämän edelläkävijä-isän toimivan esimerkkinä muille miestyöntekijöille: ”mä uskon, että nää lisääntyy kuitenkin muillakin isillä nää [vanhempainvapaat] sitten, mä luulisin. Koska hyviä kokemuksiahan tästä tulee”. Vanhempainvapaalle jäävään mieheen saattaa kohdistua erityistä huomiota, mikä tekee isyyden näkyväksi myös työpaikalla ja nostaa keskusteluun miestyöntekijöiden mahdollisuuden perhevapaisiin.

### **Luottamushenkilöiden näkökulma perhevapaiden tukikäytäntöihin**

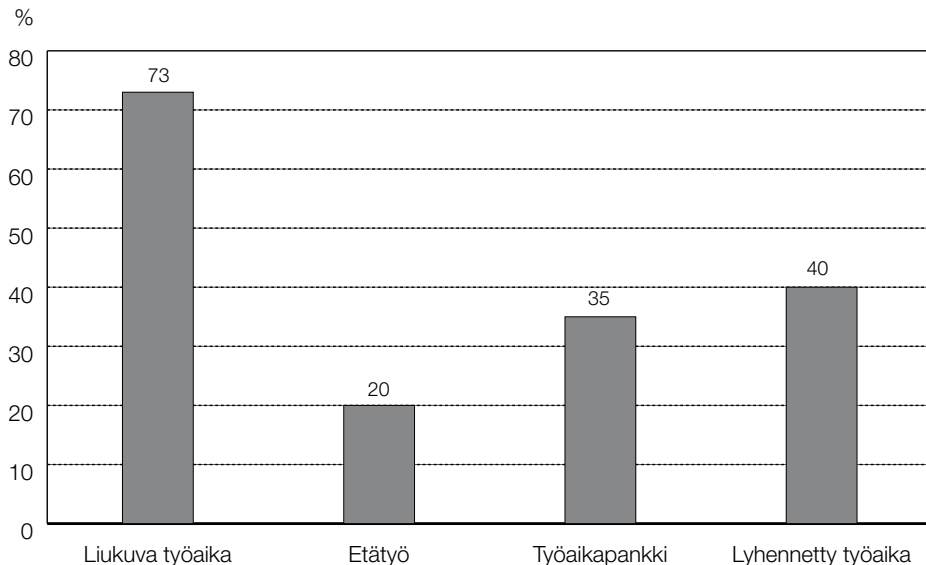
Luottamushenkilöiden käsityksen mukaan organisaatioissa on tarjolla perhevapaalle lähtemistä tai niiltä paluuta tukevia käytäntöjä selvästi harvemmin kuin henkilöstöjohdon esittämässä arvioissa. Luottamushenkilöiden mukaan esimiehet pitävät yhteyttä vapaalla olijoihin vain 15 %:ssa organisaatioista, vain muutamassa organisaatiossa esimiehiä valmennetaan perhevapaa-asioissa. Säännöllistä perehdytystä vapaalta palaaville annetaan alle 10 %:ssa organisaatioista, satunnaisesti perehdytystä järjestää kuitenkin lähes puolet organisaatioista.

Luottamushenkilöiden raportit eivät juuri vaihtelee organisaatioiden rakennepiirteiden mukaan. Merkittäviä eroja tulee esiin ainoastaan siinä, että yksityisen sektorin organisaatioissa esimiehet pitävät luottamushenkilöiden mukaan yhteyttä vapaalla olijoihin kaksi kertaa tavallisemmin (24 %) kuin julkisella sektorilla (11 %). Organisaation koolla on merkitystä myös luottamusmiesten vastauksissa sikäli, että esimiehiä valmennetaan suurissa organisaatioissa hieman useammin (8 %) kuin pienemmissä (2–3 %), ja satunnaistakin perehdyttämistä on harvemmin pienissä organisaatioissa (34 %) kuin keskisuurissa tai suurissa (52–55 %). Myös kokemus pitkistä vapaista on yhteydessä luottamushenkilöiden vastauksiin samaan tapaan kuin henkilöstöjohdonkin: satunnainen perehdyttäminen vapaalta palaaville on tavallisempaa (54 %), jos organisaatiolla on kokemusta pitkistä vapaista, kuin jos tällaista kokemusta ei ole (33 %).

## **5.5 Kaikkien työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamista helpottavat käytännöt**

Perhevapaiden käyttöön suoraan liittyvien tukitoimien ohella kaikkia työntekijöitä koskevat työn ja perheen yhteensovittamista tukevat työpaikkojen toimintakäytännöt helpottavat myös perhevapaalta palaavan arkea. Jokapäiväisen työn ja perheen yhdistämisen kannalta olennainen on mahdollisuus vaikuttaa työaikajärjestelyihin. Kyselyyn vastanneissa organisaatioissa joustavan työajan eri muotoja oli tarjolla vaihtelevasti (kuvio 22). Liukuva työaika oli tavallisin, se oli tarjolla valtaosassa organisaatioista, yleisemmin kuin Suomessa keskimäärin: kaikista palkansaajista oli vuonna 2008 62 %:lla vaikutusmahdollisuus töihin tulo- ja lähtöaikoihin, mikä voitaneen rinnastaa liukuvaan työaikaan, naisista 58 %:lla ja miehistä 66 %:lla (Lehto & Sutela 2008, 133). Etätyömahdollisuuden tarjosi joka viides organisaatio ja mahdollisuuden lyhennettyyn työaikaan kaksi viidestä. Työaikapankki oli järjestetty reiluun kolmannekseen organisaatioista.

**Kuvio 22.** Työn ja perheen yhteensovittamista helpottavien käytäntöjen yleisyys, %:ssa organisaatioista



Muita työaikajoustoja oli 8 %:ssa organisaatioista, ja näiksi mainittiin mm. viikko- tai vuosityöaika, työajan tasoittumisjärjestelmä, saldo- tai säästövapaat, joustava työvuorolista, pitkät työvuorot (= ja vastaavasti enemmän vapaata?), ei työaikaa, mahdollisuus tapauskohtaisesti järjestelyihin ja omiin vapaisiin, osa-aikaeläke, vuorotelluvapaat ja lomarahavapaat.

Päivittäisen työajan joustojen lisäksi lapsiperheille tärkeitä ovat loma-aikoihin ja työvuoroihin liittyvät käytännöt. Loma-aikojen järjestely toteutui useimmin työntekijän ja esimiehen neuvottelun pohjalta (58 %), työntekijän ilmoituksen pohjalta 9 %:ssa ja työnantajapäätöksenä 2 %:ssa organisaatioista. Työaikajärjestelyistä sovittiin pääasiassa esimiehen ja työntekijän kesken (74 %), työnantaja määritteli ne ilman sopimista 10 %:ssa organisaatioista. Sairaalan lapsen hoitoapua tarjosi vain 4 % organisaatioista, joten se on jätetty tässä analyysissä ulkopuolelle – tämän käytännön harvinaisuus on todettu aiemminkin (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 104).

Yleisimpien työn ja perheen yhteensovittamista tukevien työaikakäytäntöjen tarjolla olo vaihteli merkittävästi niin organisaation toimintasektorin, koon kuin henkilöstön sukupuolirakenteenkin mukaan (taulukko 42). Liukuva työaika oli tarjolla selvästi useammin julkisella kuin yksityisellä sektorilla, merkittävästi harvemmin pienillä kuin suuremmilla työpaikoilla, ja selvästi harvemmin myös naisvaltaisilla työpaikoilla kuin miesvaltaisilla ja sukupuolijakaumaltaan tasaisilla työpaikoilla. Ikärakenteeltaan vanhimmat työpaikat tarjosivat myös mahdollisuuden liukuvaan työaikaan useammin kuin nuoren henkilöstön työpaikat.

**Taulukko 42.** Työn ja perheen yhteensovittamista helpottavien työaikakäytäntöjen yleisyys organisaation rakennepiirteiden mukaan (käytössä %:ssa organisaatioista)

	Liukuva työaika	Etätö	Työaikapankki	Lyhennetty työaika
<i>Kaikki</i>	73	20	35	40
<i>Sektori:</i>				
yksityinen	51	19	25	25
julkinen	87***	20	41***	51***
<i>Organisaation koko:</i>				
pieni (< 50)	52	17	33	23
keskisuuri (50–249)	87***	17	43*	43
suuri (> 250)	87***	26	29	62***
<i>Sukupuolijakauma:</i>				
miesvaltainen	77**	13	55***	29
tasa-ala	81**	37***	36	41
naisvaltainen	66	17	18	48***
<i>Ikäjakauma:</i>				
< 40	56	18	32	34
yhtä paljon	74	20	42**	39
> 40	80***	19	28	44
<i>Pitkiä vapaita</i>				
monella	77**	32**	31	68***
harvalla	78	19	35	44
ei kellään	63	13	36	21
n	529–551	529–551	529–551	529–551

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001 (ero rakennetekijöiden tai vapaakokemuksen välillä tilastollisesti merkitsevä)

Etätönn mahdollisuus oli tarjolla yhtä harvakseltaan rakenteeltaan erilaisissa organisaatioissa, merkittävästi useammin ainoastaan sukupuolijakaumaltaan tasaisilla työpaikoilla. Työaikapankki puolestaan on organisoitu muita useammin julkisen sektorin työpaikoilla, keskisuurilla ja miesvaltaisilla tai ikäjakaumaltaan tasaisilla työpaikoilla. Mahdollisuus lyhennettyyn työaikaan on tavallisempi julkisella sektorilla ja naisvaltaisilla työpaikoilla, samoin kuin työpaikoilla, joilla pitkät perhevaapaat ovat tuttuja.

### **Luottamushenkilöiden näkökulma työaikajoustojen mahdollisuuksiin**

Samoin kuin perhevapaiden tukikäytännöistä, myös työaikajoustojen tarjolla olosta luottamushenkilöillä on osittain erilainen käsitys kuin henkilöstöjohdolla. Lyhennetyt työajan osalta vastaukset ovat yhtenevät, myös luottamusmiehistä lähes kaksi viidestä sanoo mahdollisuuden olevan tarjolla<sup>19</sup>. Työaikapankki on organisoitu runsaassa viidenneksessä (27 %) luottamushenkilöiden organisaatioista. Etätöitä on näissä organisaatioissa tarjolla selvästi harvemmin (8 %) kuin henkilöstöjohdon edustamissa organisaatioissa (20 %). Samoin liukuva työaika on käytettävissä luottamushenkilöiden organisaatioissa lähes puolta harvemmin (42 %) kuin henkilöstöjohdon organisaatioissa (73 %).

19 Osa molempien ryhmien vastaajista lienee tässä ajatellut pienten lasten vanhempien lakisääteistä oikeutta osittaiseen hoitovapaaseen, osa taas yleistä työajan lyhentämisen mahdollisuutta.

Luottamusmiesten raportit työaikajousten tarjolla olost ovat kuitenkin yhtedessä organisaatioiden rakennepiirteisiin monilta osin samalla tavoin kuin henkilöstöjohdollakin, vaikka erojakin on. Liukuvan työaika on tarjolla erittäin merkitsevästi useammin julkisella (51 %) kuin yksityisellä sektorilla (24 %), suurissa (57 %) ja keskisuurissakin (40 %) kuin pienissä organisaatioissa (28 %). Se on myös käytettävissä erittäin merkitsevästi harvemmin sukupuolijakaumaltaan naisvaltaisilla työpaikoilla (34 %) kuin tasa-aloilla (64 %) tai miesvaltaisilla työpaikoilla (48 %). Myös ikäjakaumaltaan nuorimmilla työpaikoilla tarjotaan mahdollisuus liukuvaan työaikaan erittäin merkitsevästi harvemmin (24 %) kuin ikäjakaumaltaan monipuolisemman (41 %) tai vanhemman henkilöstön (51 %) työpaikoilla.

Etätöyön suhteen vastaukset poikkeavat sikäli, että kun henkilöstöjohdon mukaan mahdollisuus on tarjolla yhtä usein yksityisen ja julkisen sektorin työpaikoilla, luottamushenkilöiden mukaan yksityisellä sektorilla etätöyöhön on mahdollisuus harvemmin (4 %) kuin julkisella sektorilla (10 %). Vastaajien määrä on tässä kuitenkin pieni. Sama käsitys luottamushenkilöillä ja henkilöstöjohdolla on siitä, että etätöy on merkitsevästi useammin mahdollista sukupuolijakaumaltaan tasaisilla kuin nais- tai miesvaltaisilla aloilla. Tämä liittyyne otoksen kohdentumiseen: mukana on sekä nais- että miesvaltaisilta aloilta toimialoja, joissa töyön luonteen vuoksi etätöy ei ole mahdollista.

Työaikapankin järjestämisen suhteen luottamushenkilöiden ja henkilöstöjohdon vastaukset menevät ristiin siltä osin, että henkilöstöjohdon mukaan työaikapankki on organisoitu useammin julkisen kuin yksityisen sektorin organisaatioissa, luottamusmiesten vastausten mukaan päinvastoin (sektoreiden välinen ero ei tosin yllä aivan merkitseväksi). Eräiden rakennepiirteiden suhteen vastaajaryhmien arviot ovat samansuuntaisia: työaikapankkeja on useammin keskisuurissa kuin pienissä tai suurissa organisaatioissa, useammin miesvaltaisilla kuin sukupuolijakaumaltaan tasaisilla tai varsinkaan naisvaltaisilla työpaikoilla ja harvimmn ikärakenteeltaan vanhimman henkilöstön työpaikoilla.

Organisaation kokemus pitkistä perhevapaista ei näytä olevan juurikaan yhteydessä työaikajousten kehittelyyn. Henkilöstöjohdon vastausten mukaan etätöy oli tarjolla yleisemmin organisaatioissa, joissa oli enemmän tällaista kokemusta. Sekä henkilöstöjohdon että luottamusmiesten vastauksissa lyhennetty työaika oli mahdollinen useammin organisaatioissa, joissa oli kokemusta pitkistä vapaista. Tämä saattaa liittyä siihen, että vastaajalla on ollut mielessä juuri perhevapaisiin kuuluva oikeus lyhentää työaika osittaisella hoitovapaalla.

Luottamushenkilöiden ja henkilöstöjohdon vastauksia vertailtaessa on muistettava, että he eivät työskentele samoissa organisaatioissa, vaan ainoastaan samoilla toimialoilla. Suoraa vertailua ei siis voi tehdä. Jää pohdittavaksi miten luottamushenkilöt mahdollisesti määrittelevät tukitoimia eri tavoin kuin henkilöstöjohto, tai mistä muista tekijöistä voivat johtua erot arvioissa tarjolla olevien tukikeinojen yleisyydestä.

Sekä henkilöstöjohdon että luottamushenkilöiden vastausten pohjalta voidaan kuitenkin sanoa, että tukitoimia perhevapaiden käyttäjille tai laajemminkin töyön ja

perheen yhteensovittamiseen on työpaikoilla tarjolla melko niukasti; laajasti käytössä ovat ainoastaan tiedottaminen perhevapaista sekä liukuva työaika. Näyttäisi myös siltä, että nuorilla äideillä mahdollisuus päivittäiseen liukumaan on epätodennäköisempi kuin muilla työntekijöillä. Vaikka liukuva työaika on yleisin työaikajouston muoto, sen saatavilla olon laajentamisessa lienee vielä mahdollisuuksia monella työpaikalla. Jos työpaikalla on runsaasti kokemusta varsinkin pitkistä perhevapaista, siellä todennäköisemmin on myös joitakin tukitoimia tarjolla, mutta silloinkaan ei kovin yleisesti. Monessa organisaatiossa, jossa tukitoimia ei ollut kehitelty, niitä ei pidetty tarpeellisena: enemmistön mielestä ainoastaan perhevapaiden käsittely esimiesvalmennuksessa olisi aiheellista, noin kolmannes piti aiheellisina myös muita tukitoimia, jos niitä ei omassa organisaatiossa vielä ollut.

## 5.6 Yhteenvetoa

Perhevapaat eivät kaiken kaikkiaan ole kovin näkyvä asia työpaikoilla: työntekijän perhevapaa on melko harvinainen tapaus suomalaisten työpaikkojen jokapäiväisessä elämässä, onhan tavallisintakin vapaata eli äitien pitämää äitiys- ja vanhempainvapaata enemmistössä organisaatiosta käyttänyt parin vuoden kuluessa vain harva työntekijä. Kun vapaita osuu kohdalle harvoin, niiden pidosta aiheutuvat kustannukset eivät ole keskeinen ongelma. Niitä merkittävämpiä ongelmia aiheuttavat avainhenkilöiden poissaolo ja sijaisten löytäminen sekä töiden järjestely.

Poikkeuksen työpaikkojen keskimääräisestä kokemuksesta muodostavat pienet yritykset. Niillä on isompia organisaatioita harvemmin kokemusta perhevapaista, mutta silti ne arvioivat perhevapaisiin liittyvän ongelmia selvästi useammin kuin keski-suuret tai suuret organisaatiot. Ongelmien tärkeysjärjestys on kuitenkin sama: hankalinta on avainhenkilöiden poissaolo ja sijaisten löytäminen, kulut tulevat vasta sitten. Kulut ovat kuitenkin erittäin ongelmallisia runsaalle kolmannekselle pienistä yrityksistä, kuin muista organisaatioista ne mainitsee erittäin ongelmallisina vain alle viisi prosenttia. Pienet organisaatiot arvioivat myös muita hieman useammin perhevapaiden heikentävän työntekijän ammattitaitoa. Toisaalta pienissä organisaatioissa ei muita useammin ole lainkaan kokemusta perhevapaista, joten arvio ongelmista tai seurauksista ei välttämättä perustu omaan kokemukseen. Pienessä yrityksessä vapaita saatetaan arvioida myös mahdollisena ongelma, johon on varauduttava. Toisaalta vapaita pidetään ongelmallisempina, jos niistä ei ole kokemusta – onko kysymys varautumisesta, toisten organisaatioiden kokemusten perusteella saaduista käsityksistä vai ennako-oletuksista?

Työntekijän ammattitaidon arvioidaan säilyvän perhevapaan aikana, juuri missään organisaatiossa sen ei arvioida heikentyvän huomattavasti. Perhevapailla olon ei myöskään pääsääntöisesti arvioida johtavan sopeutumisvaikeuksiin työntekijän palatessa työhön. Myöskään tässä mielessä perhevapaat siis eivät ole työpaikkojen toiminnan kannalta kovin merkityksellisiä. Ainoastaan silloin, jos vapaalla olevan työtehtävissä tapahtuu yleisesti muutoksia, noin puolet henkilöstövastaavista arvioi vapaalta

palaavilla olevan ainakin jonkin verran sopeutumisvaikeuksia. Vain hyvin harva organisaatio kuitenkin kertoo työtehtävien usein muuttuvan perhevapaiden aikana.

Julkisella sektorilla vapaita pidetään enemmän kuin yksityisellä sektorilla, mutta samalla ongelmia arvioidaan olevan vähemmän ja myös arvio vapaiden pidon seurauksista on harvemmin kielteinen. Tuoko kokemus realismia arvioihin, onko julkisella sektorilla rahoitusrakenteensa erilaisuuden takia vähemmän ongelmia perhevapaista, vai onko julkisen sektorin usein naisvaltaisilla aloilla myönteisempi asenne perhe(vapa)isiin?

Ehkä perhevapaiden vähäisen näkyvyyden vuoksi myös tukitoimia perhevapaiden pitäjille on organisaatioissa tarjolla niukasti. Kun esimerkiksi perehdytystä perhevalta palaaville ei kuitenkaan ole muita yleisemmin silloinkaan, kun työtehtävien muutokset vapaan aikana ovat tavallisia tai ammattitaidon arvioidaan vapaalla heikentyvän, herää kysymys onko tuen tarve jäänyt havaitsematta ja ongelmat työntekijöiden kannettaviksi. Laajempi kokemus pitkistä perhevapaista on avainasemassa organisaatioiden toiminnassa: niihin liittyy useammin ongelmallisia seurauksia, ja tällöin on myös useammin herätty tukitoimiin, kuten perhevapaiden käsittelyyn esimiesvalmennuksessa ja perehdytyksen järjestämiseen vapaalta palaaville. Valtaosalla organisaatioista näitä tukitoimia ei kuitenkaan ole.

Jos perhevapaiden käyttöä tukevia käytäntöjä on organisaatioissa kehitelty vähän, ovat myös kaikkien työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamista tukevat työaikakäytännöt melko harvassa. Yleinen on vain liukuva työaika. Kehittämismahdollisuuksia työn ja perheen yhdistämisen tukemisessa on siis paljon; haastatteluissa nousikin esiin useita hyviä käytäntöjä sovellettavaksi.

## 5.7 Perheystävällisyys organisaatioissa

### **Perheystävällisyyden käsitteestä**

Perheystävällisyys on noussut viime vuosina yhdeksi työn ja perheen yhdistämiseen työorganisaatiossa liittyvän keskustelun avainsanaksi. Termi tulee anglo-amerikkalaisesta kontekstista, jossa työn ja perheen yhteensovittamisen perinteet ja periaatteet ovat toisenlaisia kuin pohjoismaisessa hyvinvointimallissa (ks. esim. den Dulk 2001). Maissa, joissa valtion rooli on vähäinen eikä esimerkiksi perhevapaita tai julkista päivähoitoa ole laajasti tarjolla, yrityksillä saattaa olla muita maita enemmän erilaisia järjestelyjä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Samalla työnantajat voivat valita vain sellaiset järjestelyt, jotka sopivat parhaiten juuri heidän organisaationsa tarpeisiin. Tällaisissa tilanteissa myös epäviralliset käytännöt ovat tavallisia, mikä herättää kysymyksen työntekijöiden tasaveroisista mahdollisuuksista. (van Doorne Huiskes 2000, Brannen and Lewis 2000.) Riskinä on, että perheystävällisyys jää henkilöistä ja tilanteista riippuvaiseksi, ylhäältä tulevaksi suopeudeksi perheitä kohtaan.

Cindy Thompsonin ym. (1999) mukaan perheystävälliselle yrityskulttuurille voidaan asettaa kolme kriteeriä. Ensinnäkin sitä luonnehtii johdon ja esimiesten tuki,



joustavuus ja myönteinen asennoituminen henkilöstön perhe-elämään sekä työn ja perheen yhdistämisen vaatimukseen. Oleellista kuitenkin on se, että kyse ei ole pelkästä asennoitumisesta, vaan siihen liittyy myös halukkuus kehittää toimenpiteitä työn ja perheen yhdistämisen helpottamiseksi ja rohkaista henkilöstöä käyttämään niitä. Toiseksi perheystävällisessä organisaatiossa henkilöstölle ei koidu sanktioita pyrkimyksistä ottaa perhe paremmin huomioon työssä. Tämä tarkoittaa, että perhevapaiden käyttö tai lyhyempään työaikaan siirtyminen ei merkitse sitä, että työntekijän katsotaan suhtautuvan vähemmän vakavasti työhön ja uraan. Kolmas perheystävällisen yrityksen kriteeri liittyy työn organisointiin ja työaikoihin: työn määrä ja aikataulut ovat sellaiset, että työntekijälle ei synny perhe-elämää kohtuuttomasti rasittavia aikapaineita. (Kinnunen & Mauno 2002, 113–114.)

Kysymys työn ja perheen yhdistämisestä tukevien toimintakäytäntöjen olemassaolosta on siis ratkaiseva sille, jääkö perheystävällisyys abstraktiksi suopeudeksi. Perheystävällisyyttä on luonnehdittu myös seuraavasti: "Työntekijän näkökulmasta organisaatiokulttuurin perheystävällisyyden on esitetty toimivan välittäjän roolissa (kurs. MS) ja helpottavan työntekijää tasapainoilussa työn ja perheen välillä." (Turpeinen ja Toivanen 2008, 11–12). Jos perheystävällisyys ei jää henkimaailman asiaksi (Yli-Pietilä 1999, 20) vaan realisoituu käytännöiksi, voitaneen kuitenkin sanoa, että se on aktiivinen helpottaja pikemminkin kuin vain välittävä tekijä. Tärkeää on päästä mahdollisimman konkreettiseen määrittelyyn siitä, mitä "perheystävällisyys" sisältää.

Perheystävällisyys on vahva termi, jolloin voidaan lähteä siitä, että se edellyttää aktiivisia toimia. Thompsonin ym. kriteereiden pohjalta sellaisia voisivat olla perheeseen liittyvien syiden julkilausuttu legitimeetti perusteina esimerkiksi työjärjestelyistä, -vuoroista ja lomista sovittaessa, työn ja perheen yhteensovittamisen kysymysten käsittely henkilöstöön liittyvissä ohjelmissa ja ohjeissa, erilaiset työaikajouset (päivittäiset liukummat, etätöiden ja osa-aikatyön mahdollisuus, työaikapankki) sekä mahdollisuus vaikuttaa työaikajärjestelyihin. Sanktiottomuuden arviointi organisaatiossa edellyttäisi työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksien ja seurausten tarkastelua esimerkiksi henkilöstökyselyjen yhteydessä.

Laura den Dulk (2001, 12) toteaa, että laajakaana erilaisten käytäntöjen ja järjestelyjen tarjonta ei takaa organisaatiokulttuuria, joka tukee työntekijöiden pyrkimystä yhdistää työ ja perhe. Hän korostaa myös, että se, mitä pidetään perheystävällisenä, muuttuu ajan kuluessa – esimerkiksi ei ole kauaakaan siitä, kun perhepalkkaa pidettiin perheystävällisenä. Nytemmin ajatellaan, että pienten lasten vanhemmat tarvitsevat kokonaisen "paketin" tai yhdistelmän välineitä, johon kuuluvat turvatut tulot, lastenhoitopalvelut, vapaajärjestelyt ja joustavat työ(aika)järjestelyt. Toisin sanoen tässäkin korostuu se, että tarvitaan sekä asenteellista "henkeä" että käytännön toimia.

Ellen Galinsky ym. ovat erottaneet yritysten perheystävällisyydessä kolme eri vaihetta: Ensimmäisessä vaiheessa tietoisuus työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksistä kasvaa ja työntekijöiden ongelmia tunnistetaan, asiaa lähestytään vähittäin ja vain joitakin käytäntöjä omaksutaan. Toisessa vaiheessa omaksutaan

kokonaisvaltaisempi lähestymistapa työ & perhe -asioihin ja laaja valikoima erilaisia käytäntöjä. Vasta kolmannessa vaiheessa työ & perhe -asiat ovat täysin integroituneet yrityskulttuuriin. Näin "organisaatioita pidetään perheystävällisinä kun niillä on laaja työ & perhe -ohjelma, joka on integroitu organisaatiokulttuuriin ja jota organisaatiokulttuuri tukee" (den Dulk 2001, 12)

Perheystävällisyyden käsitteen yksi tulkinta on "the business case for work-family arrangements", jossa keskiössä ovat työnantajan saamat edut. Tällöin perheystävällisyyttä pidetään keinona lievittää radikaalien organisaatiomuutosten kielteisiä piirteitä, erityisesti jos muutosten katsotaan toimivan sukupuolten tasa-arvoisia mahdollisuuksia vastaan (Lewis 1999, 45). Suzan Lewisin mukaan Ison-Britannian työ & perhe -järjestelyt ovat osana uusliberaalista lähestymistapaa työvoimapolitiikkaan konstruoituneet "as a business issue" ja edellyttäen minimaalista panosta valtiolta. 1970-luvulta lähtenyt työn ja perheen yhteensovittamispolitiikan alkuperäinen fokuksituminen sukupuolten tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin oli 1980-luvun lopulle tultaessa vaihtunut keskusteluun väestörakenteen muutoksesta (työvoimaan tulevien nuorten määrän pieneneminen) ja odotettavissa olevasta osaamisen vajeesta. Tässä kontekstissa tarve kehittää perheystävällisiä politiikkoja liittyi pyrkimykseen rekrytoida lisää perheellisiä naisia työvoimaan ja varmistaa heidän pysymisensä siellä (korvaamassa vähenevää koulunsa päättäneiden määrää). (Lewis 1999, 45.) Myös suomalaisessa keskustelussa "business case" -lähestymistapa on ollut esillä, tosin vasta viime vuosina eli noin parikymmentä vuotta brittikeskustelua myöhemmin osana keskustelua työvoimasta kilpailemisen keinoista (esim. Mero 2003). Suomessakin työnantajat ovat saattaneet perustella kiinnostustaan työn ja perheen yhteensovittamisen keinojen kehittämiseen toiminnan organisaatiomuutosta pehmentävällä luonteella (Lammi-Taskula ym. 2004, 141-143).

Toinen lähestymistapa voidaan kiteyttää ymmärrykseksi elämänkokonaisuuden merkityksestä, työn ja perheen heijastumisesta toisiinsa arkielämässä ja pyrkimykseksi etsiä keinoja tukea niiden yhdistämistä (Salmi 2004a). Käytännön kehittämistyötä työpaikoilla tehneet työelämän kehittäjät määrittelevät perheystävällisyyden näin: "Perhemyönteisellä työpaikalla vallitsee sellainen kulttuuri, että on mahdollista tasapainottaa toisaalta kaikkien työntekijöiden henkilökohtainen elämä ja toisaalta palvelujen tehokkaan tuottamisen tarpeet ja tärkeysjärjestykset. Sellaisessa työpaikkakulttuurissa on mahdollista käsitellä työ- ja perhe-elämän ja eri henkilöiden välisiä ristiriitoja järkevällä tavalla. Tällaiselle kulttuurille on luonteenomaista avoimuus, vuoropuhelu, kunnioitus, vastuullisuus ja luottamus." (Andersen & Koch 2000). Tämä määritelmä ei puhu konkreettisista toimista, mutta sen sijaan se tuo esiin miten moniulotteisesta ja moniin perustavanlaatuisiin asioihin kiinnittyvästä tematiikasta työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmien ratkaisussa työpaikoilla on kysymys (Lammi-Taskula ym. 2004, 163-167, Salmi 2004b, 135-137).

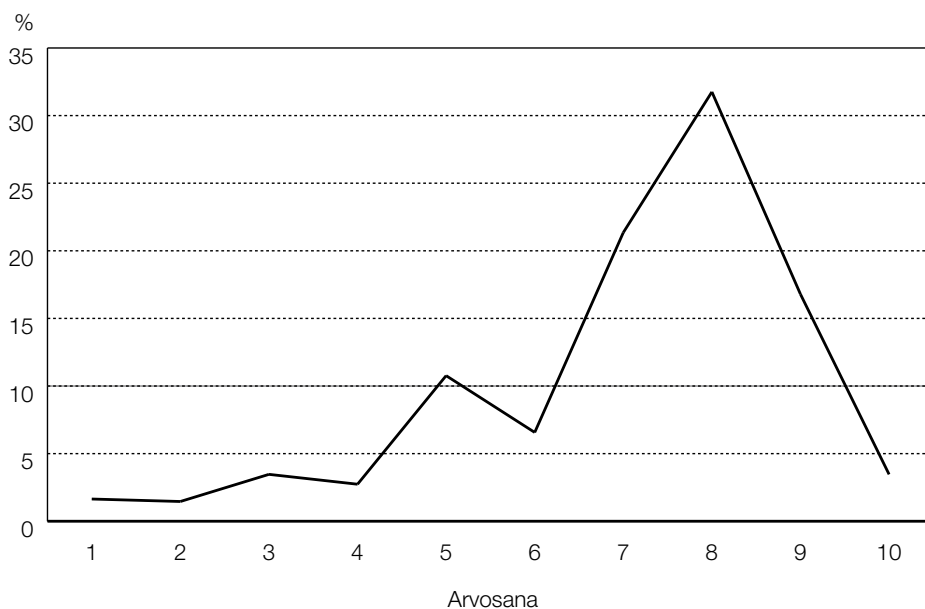
Nämä kaksi lähestymistapaa ovat orientaatioiltaan hyvin erilaisia ja siksi niissä on paljon vastakkaisuutta. Elämänkokonaisuuden näkökulmassa on kuitenkin myös

business case -puolensa, koska sen pitkäjänteinen toteuttaminen sisältää useita työn tuloksellisuutta parantavia elementtejä (Salmi 2004, 168-171).

### Henkilöstöjohtoon arvio perheystävällisyydestä

Perhevapaatutkimuksen organisaatiokyselyssä arvio organisaation perheystävällisyydestä määrittyi siten, että vastaajat sijoittivat organisaationsa janalle asteikolla 1-10 sen mukaan miten houkuttelevaksi työpaikaksi pienten lasten vanhemmille he organisaatio arvioivat. Arvio ei siis sananmukaisesti koske perheystävällisyyttä, mutta kysymys sijoittui lomakkeella välittömästi konkreettisia toimintakäytäntöjä koskeneiden kysymysten jälkeen, joista viimeisenä oli avokysymys ”Onko organisaatiossanne muita perheystävällisiä käytäntöjä, mitä?”. Näin siis vastaajan mielessä olivat paitsi konkreettiset käytännöt, myös nimenomaan perheystävällisyyden teema. Asteikkosijoitusten keskiarvoksi tuli 7,04 ja peräti 52 % vastaajista sijoitti arvionsa vähintään kahdeksaan (kuvio 23). Heikoimpia, neloseen tai sen alle jääviä arvioita on alle 10 %.

**Kuvio 23.** Henkilöstöjohtoon antamien perheystävällisyysarvioiden jakautuminen asteikolle 1-10, osuus vastauksista %



Perheystävällisyysmuuttuja on analyysissa luokiteltu kolmeen luokkaan. Kun arviot annettiin visuaalisena sijoittamisena janalle, jossa käytettävissä oli asteikko 1-10, se on laajempi kuin kouluarvosanojen perinteinen asteikko 4-10, joka usein kuitenkin on arvioinneissa mielen pohjalla. Perusteltuja luokitusvaihtoehtoja arvioinneille on useita. Informatiivisin olisi ehkä neliluokkainen jako 1-5/6-7/8/9-10 joka, vaikkakin

niputtaa yhteen kouluarvosanoista ala-arvoiset ja alimman hyväksytyn, vastaa melko hyvin ajatuksellista jakoa ”huonoon”, ”kohtalaiseen”, ”hyvään” ja ”erinomaiseen” arviointiin. Neliluokkainen muuttuja jakaa kuitenkin aineiston jo yksinkertaisissa taulukoinneissa melko pieniin ryhmiin. Kolmiluokkaisen muuttujan rakentamisessa ongelmallista on katkaisukohtien valinta. Kouluarvosanojen ajatuksellista jakoa lähinnä olisivat luokat 1–5 (huono tai välttävä,  $n=110$ ), 6–7 (kohtalainen,  $n=153$ ) ja 8–10 (hyvä,  $n=285$ ), mutta se ei jaa aineistoa kovin toimivasti jatkoanalyysia ajatellen. Lähimmäs normaalijakauman kaltaista aineiston jakautumista päästään luokituksella 1–6 (korkeintaan kohtalainen,  $n=146$ ), 7–8 (hyvä,  $n=291$ ) ja 9–10 (erinomainen,  $n=111$ ). Tämän jaon pohjalta analysoidaan perheystävällisyysarvioiden kahden ääripään, alhaisten ja korkeiden arvioiden, yhteyttä organisaation rakennetekijöihin ja organisaatiossa tarjolla oleviin tukikäytäntöihin.

Kaksisuuntaisia taulukointeja varten muuttuja on dikotomisoitava jotta tapauksia eri soluihin saadaan riittävästi. Dikotomisointi aineiston kahtiajakautumisen pohjalta on sikäli ongelmallista, että tällöin katkaisukohta osuu arvioiden 7 ja 8 väliin ja luokkaan ”huono” tulee myös jo kohtalaisen hyvä arvio 7. Logistisessa regressiossa on kuitenkin mielekästä tarkastella ”erittäin hyviin” arvioihin liittyviä ominaisuuksia, joten tämä dikotomisointi on toimiva.

### **Perheystävällisyysarvioiden rakenteelliset yhteydet**

Niin organisaation toimintasektori, koko kuin henkilöstön ikä- ja sukupuolirakennekin ovat yhteydessä siihen minkälaisen arvion henkilöstöjohtajat antavat organisaation houkuttelevuudesta työpaikkana pienten lasten vanhemmille (taulukko 43).

**Taulukko 43.** Perheystävällisyysarvio ja organisaatioiden rakennetekijät (%)

	Arvio	
	alhainen (1–6)	korkea (9–10)
<i>Sektori</i>		
yksityinen	42***	13
julkinen	17	25***
<i>Koko</i>		
pieni <50	38***	16
keskisuuri 50–249	19	22***
suuri 250–	19	24***
<i>Sukupuolirakenne</i>		
miesvaltainen	31	15*
tasa-ala	18	29*
naisvaltainen	27	21
<i>Ikärakenne</i>		
enimmäkseen <40	48***	7
yhtä paljon <>40	23	22***
enimmäkseen <>40	22	23***
<i>Pitkiä vapaita</i>		
ei käytetty	38***	16
käytetty	21	23***
Keskimäärin	27	20

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001 (ero rakennetekijöiden/vapaakokemuksen välillä tilastollisesti merkitsevä)

Yksityisen sektorin organisaatiot arvioivat houkuttelevuuttaan työpaikkana selvästi vähäisemmäksi – tai kriittisemmin – kuin julkisen sektorin organisaatiot. Kahdessa viidestä yksityisen sektorin organisaatiosta arvio sijoittuu korkeintaan kuutoseen ja vain runsas kymmenesosa arvioista on erinomaisia. Julkisella sektorilla sen sijaan vain kuudennes arvioista on korkeintaan kuutoseen yltäviä ja huippuarvioita perheystävällisyydestään antaa joka neljäs organisaatio.

Alle 50 henkilöä työllistävät organisaatiot arvioivat houkuttelevuutensa melko usein heikoksi: lähes kaksi viidestä pienestä organisaatiosta antaa arviokseen korkeintaan kuutosen ja vain joka kuudes yhdeksikön tai kympin. Keskisuurten ja suurten organisaatioiden välillä eroja sen sijaan ei ole. Molemmissa ryhmissä noin joka kuudes organisaatio pitää houkuttelevuuttaan enintään kohtalaisena ja noin neljännes erinomaisena; runsas puolet organisaatioista arvioi houkuttelevuutensa olevan hyvää tasoa.

Koon merkitys perheystävällisyysarviolle ei kuitenkaan enää juuri muutu, jos tarkastellaan erikseen kaikkein pienimpiä eli alle 20 henkilön organisaatioita: erot alhaisimpia ja parhaimpia arvioita antavien osuudessa säilyvät jokseenkin samoina kuin edellä. Kaksi viidestä alle 20 henkilön organisaatiosta arvioi houkuttelevuutensa korkeintaan kohtalaiseksi ja joka kuudes erinomaiseksi.

Henkilöstön ikärakenne on kiinnostavassa ja hieman hälyttävässä yhteydessä arvioihin työpaikan houkuttelevuudesta pikkulasten vanhemmille: jos organisaatioiden henkilöstössä on enimmäkseen tai yksinomaan juuri pienten lasten vanhempien

ikäryhmään kuuluvia eli alle 40-vuotiaita, ne antavat lähes kaksi kertaa muita organisaatioita useammin itselleen korkeintaan kohtalaisen arvion. Lähes puolet näistä organisaatioista on itsekriittisiä, kun taas vanhempaa henkilöstöä työllistävissä organisaatioissa heikkoja arvioita tulee vain vajaassa neljänneksessä. Erinomaiseksi houkuttelevuutensa arvioi alle kymmenesosa nuorinta henkilöstöä työllistävästä ja lähes neljännes muista organisaatioista.

Mahdollisesti juuri pienten lasten vanhempia työllistävissä organisaatioissa ollaan itsekriittisempiä sen suhteen, onko organisaatio houkutteleva työpaikka tälle työntekijäryhmälle, koska pienten lasten vanhempien tarpeet ovat tuttuja. Toisaalta ajatuksia herättävä on se tilanne, että vain vanhempaa henkilöstöä työllistävissä organisaatioissa ei arvioida, että paikka ei nuoria houkuttele – ehkä juuri siksi, että pienten lasten vanhempien tarpeet eivät ole tuttuja?

Arviot perheystävällisyydestä vaihtelevat myös henkilöstön sukupuolirakenteen mukaan, joskaan ei yhtä vahvasti kuin edellä. Jos miehiä ja naisia on henkilöstössä suunnilleen yhtä paljon, arviot perheystävällisyydestä ovat harvemmin huonoja ja useammin erinomaisia kuin varsinkaan miesvaltaisissa organisaatioissa. Mies- tai naisvaltaiset työpaikat antavat itselleen huonon arvion suunnilleen yhtä usein, mutta erinomaiseksi perheystävällisyytensä arvioivat naisvaltaiset organisaatiot miesvaltaisia useammin.

Myös organisaation kokemukset pitkien hoitovapaiden käytöstä ovat yhteydessä arvioon perheystävällisyydestä. Jos pitkiä vapaita on organisaatiossa käytetty, ne ovat selvästi harvemmin sillä kannalla, että perheystävällisyys on heikoissa kantimissa: kun vailla kokemusta pitkistä vapaista olevista organisaatioista lähes kaksi viidestä antaa arviokseen enintään kuusi, antaa asiasta kokemusta omaavissa organisaatioissa tällaisia arvioita vain yksi viidestä. Erinomaiseksi tilanteensa arvioi lähes neljännes pitkien vapaiden konkareista ja kuudennes niistä organisaatioista, joissa pitkien vapaiden käyttäjiä ei ole ollut.

Työntekijöiden työsuhteen laadulla ei sen sijaan ole selvää yhteyttä henkilöstöjohdon perheystävällisyysarvioihin. Toisin kuin voisi olettaa, organisaatioissa, joissa työntekijöistä suurempi osuus on määräaikaaisia, ei anneta huonompia perheystävällisyysarvioita. Jos määräaikaaisia työsuhteita on yli 20 %, parhaimpia arvioita (9–10) on annettu jopa hieman useammin, mutta erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Määräaikaaisuuksien ja perheystävällisyysarvion yhteyttä ei näy myöskään tarkasteltaessa erikseen esimerkiksi julkisen sektorin ja yksityisen sektorin, mies- ja naisvaltaisia tai eri-ikäisten työntekijöiden organisaatioita.

### **Perheystävällisyysarvio ja käytännöt**

Edellä todettiin, että perheystävällisyydellä tulisi olla perustanaan vankka yhteys organisaation tarjoamiin työn ja perheen yhdistämistä tukeviin käytäntöihin. Henkilöstöjohdon arviot organisaationsa houkuttelevuudesta työpaikkana pienten lasten vanhemmille sekä ovat että eivät ole yhteydessä siihen minkälaisia käytäntöjä organisaatiossa on tarjolla (taulukko 44).

Kaikkiaan perhevapaille lähtemistä ja niiltä palaamista tukevia käytäntöjä oli organisaatioissa tarjolla vaihtelevasti (ks. luku 5.5). Tavallisinta oli perhevapaisiin liittyvien asioiden käsittely sisäisessä tiedotuksessa, näin tehtiin yli puolessa organisaatioista. Yhteydenpito vapaalla olijoihin oli myös melko tavallista, esimiehet pitivät yhteyttä yli kolmanneksessa organisaatioista. Sen sijaan perhevapaisiin liittyvät asiat olivat esillä esimiesvalmennuksessa vain harvassa organisaatiossa. Vapaalta palaava jäi myös usein oman aktiivisuutensa varaan, sillä perehdytystä vapaalta palaaville annettiin säännöllisesti vain joka kuudennessa, satunnaisesti toki joka toisessa organisaatiossa. Jos organisaatiolla ei tällaisia käytäntöjä ollut, se myös useimmiten piti niitä tarpeettomina; aiheellisena pidettiin lähinnä perhevapaisiin liittyvien asioiden käsittelyä esimiesvalmennuksessa.

**Taulukko 44.** Korkeimpien (9–10) ja alhaisimpien (1–6) perheystävällisyysarvioiden osuus organisaatiossa toteutettavien käytäntöjen mukaan, henkilöstöjohto (%)

Käytäntö	käytössä ei käytössä	+ –	Henkilöstöjohtoon arviot	
			korkeita	alhaisia
Perhevapaat esillä	+		39**	18
esimiesvalmennuksessa	–		18	28
Palaajia perehdytetään	+		26**	22
säännöllisesti	–		15	39
Liukuva työaika	+		22	21
	–		14	43***
Etätyömahdollisuus	+		32***	11
	–		18	30
Lyhennetty työaika	+		25	16
	–		17	34***
Loma-ajankohdat	työntekijä päättää		23	19
	työnantaja päättää		8	68**
Työaikajärjestelyt	työntekijä päättää		19	29
	työnantaja päättää		14	31
Keskimäärin			20	27

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001 (ero toteuttavien käytäntöjen mukaan tilastollisesti merkitsevä)

Perhevapaisiin liittyvistä käytännöistä perhevapaalle lähtijän opastamisen kuuluminen osana esimiesvalmennukseen samoin kuin vapaalta palaavien perehdyttäminen ovat suorassa yhteydessä organisaation arvioon perheystävällisyydestään. Jos esimiesvalmennusta on, arviot ovat huomattavan usein korkeimpia mahdollisia (39 %). Sen sijaan esimiesten yhteydenpito vapaalla olijoihin tai tällaisesta yhteydenpidosta mahdollisesti kirjatut ohjeet eivät heijastu arvioihin perheystävällisyydestä. Toisaalta jo satunnaisetkin perehdytyskäytännöt vapaalta palaaville kohentavat organisaatioiden arvioita. Huippuarvioita perheystävällisyydestä antaa itselleen 26 % säännöllisistä perehdyttäjistä ja 22 % satunnaisista perehdyttäjistä, mutta vain 15 % niistä, joilla tällaisia käytäntöjä ei ole. Perehdyttäjäorganisaatioista vain reilu

viidennes arvioi perheystävällisyytensä huonoksi, kun vailla perehdytyskäytäntöjä olevat organisaatiot antavat huonoja arvioita kaksi kertaa useammin.

Kaikkia työntekijöitä koskevat työaikakäytännöt ovat toki myös yhteydessä perheystävällisyyden arviointiin (taulukko 43). Liukuva työaika oli tarjolla valtaosassa organisaatioista, etätyömahdollisuuden tarjosi joka viides organisaatio ja mahdollisuuden lyhennettyyn työaikaan kaksi viidestä. Työaikapankki oli järjestetty reiluun kolmannekseen organisaatioista. Loma-aikojen järjestely toteutui runsaassa puolessa organisaatioista työntekijän ja esimiehen neuvottelun pohjalta, työntekijän ilmoituksen pohjalta joka kymmenennessä ja työnantajapäätöksensä 2 %:ssa organisaatioista. Työaikajärjestelyistä sovittiin pääasiassa esimiehen ja työntekijän kesken (74 %), työnantaja määritteli ne ilman sopimista 10 %:ssa organisaatioista.

Jos organisaatiossa on käytössä liukuva työaika, se arvioi puolta harvemmin perheystävällisyytensä heikohkoksi. Sekä keskitason arvioita että huippuarvioita nämä organisaatiot antavat itselleen useammin kuin ne, joilla liukuvaa työaikaa ei ole tarjolla, mutta korkealle perheystävällisyyden tasolle arvioi näistäkin organisaatioista itsensä vain reilu viidennes.

Etätyömahdollisuus näyttää olevan selvimmin organisaation perheystävällisyysarviota kohentava tekijä. Lähes kolmannes tämän mahdollisuuden tarjoavista organisaatioista arvioi perheystävällisyyttään huippuarvoin ja ainoastaan reilu kymmenesosa heikoimmin arvoin, kun sitä vailla olevista organisaatioista huipulle itsensä arvioi vain kuudennes ja heikolle tasolla lähes kolmannes. Etätyömahdollisuus siis lähes kaksinkertaistaa huippuarviot.

Myös mahdollisuus lyhennettyyn työaikaan on yhteydessä perheystävällisyysarvioihin, mutta ei yhtä selkeästi kuin etätyö. Lyhennetyn työajan mahdollistavat organisaatiot arvioivat "vain" hieman alle puolta useammin kuin sitä vailla olevat työpaiikat itsensä perheystävällisyyden huipulle. Heikkoja arvioitakin ne antavat itselleen useammin kuin etätyön tarjoajat, mutta silti puolta harvemmin kuin ilman lyhennetyn työajan mahdollisuutta toimivat organisaatiot.

Vaikka työajan ja paikan joustomahdollisuudet siis näyttävät olevan keskeisiä tekijöitä organisaatioiden perheystävällisyyskäsitteksen rakentumisessa, työaikapankki ei jostain syystä tähän käsitteeseen liity.<sup>20</sup> Organisaatioiden käsitteet perheystävällisyydestään ovat kaikilla arviotasolla jokseenkin yhtä yleisiä riippumatta siitä, onko niillä käytössä työaikapankki vai ei. Tulos on muiden työaikajousten merkityksellisuuden kannalta kiinnostava, kun työaikapankin mahdollisuus kuitenkin on käytössä kolmanneksessa (35 %) organisaatioista ja työaikapankkia on pidetty juuri pienten lasten vanhempien toivomana ratkaisuna (Oinas, Jokivuori, Ilmonen 2005).

20 Työaikapankin käsitteellä on kuvattu hyvin erilaisia työajan säästämisen tapoja eikä käsitteelle ole vakiintunut yhtä tiettyä sisältöä (Oinas, Jokivuori, Ilmonen 2005; Ylöstalo 2007). Termi on kyllä haluttu varata pitkäjänteisille työaikajärjestelyille (Työaikapankki... 2004; HE 169/2006) ja pitää kriteerinä mahdollisuutta kokonaisten vapaapäivien pitämiseen (Antila 2005; Ylöstalo 2007), mutta tässä yhteydessä emme tiedä, ovatko vastaajat ymmärtäneet työaikapankin vain pidempien aikajaksojen järjestelyinä vai tulkinneet myös esimerkiksi työaikasaldon muutamien tuntien käyttömahdollisuuden työaikapankiksi. Työolobarometrin 2006 mukaan 49 % kaikista palkansaajista voi pitää säästötunteja kokonaisina vapaapäivinä ja 60 %:lla normaalityöajan ylittävät tunnit jäävät säästöön (Ylöstalo 2007), joten siihen verrattuna työaikapankin kuuluminen organisaatioista kolmanneksen työaikajoustovalikoimaan vaikuttaa vähäiseltä eikä vastaajien tulkinta siten ainakaan liian väljältä.



Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työ- ja loma-aikoihinsa on jälleen ristiriitaisella tavalla yhteydessä arvioihin perheystävällisyydestä: päätöksenteko loma-ajoista tuottaa eroja, mutta (päivittäisistä) työaikajärjestelyistä sopimisen tapa ei. Heikkoja arvioita tulee poikkeuksellisen runsaasti (67 %) ja korkeimpia arvioita poikkeuksellisen vähän (8 %) niissä organisaatioissa, joissa työnantaja päättää yksin loma-aikojen sijoittelusta – tosin näitä organisaatioita on vain murto-osa vastaajista. Myös organisaatioissa, joissa asiasta sovitaan yhdessä, heikkoja arvioita on enemmän kuin organisaatioissa, joissa työntekijät voivat itse päättää lomansa ajankohdan; korkeimpia arvioita sen sijaan näissä organisaatioissa annetaan yhtä usein. Ehkä ”sopimisessaakin” on monenlaisia tapoja, toiset tasaveroisempia kuin toiset? Päivittäisistä työaikajärjestelyistä päättämisen tapa heijastuu perheystävällisyysarvioon lähinnä siinä, että organisaatioissa, joissa työnantaja päättää työajoista yksin, myös perheystävällisyydestä annetaan harvemmin ylimpiä arvioita.

Työajoilla näyttää myös olevan merkitsevä yhteys arvioon työpaikan houkuttelevuudesta pienten lasten vanhemmille: jos organisaatiossa tehdään vuorotyötä, ovat arviot yli kaksi kertaa useammin huonoja. Toisaalta osa-aikatyön mahdollisuutta ei ilmeisesti mielletä perheystävällisen organisaation piirteeksi. Osa-aikatyötä tehtiin jonkin verran 69 %:ssa ja paljon 5 %:ssa organisaatioista (tarkemmin luvussa 6). Arviot oman organisaation perheystävällisyydestä eivät ole yhteydessä siihen arvioon, joka organisaatiolla on osa-aikatyön järjestämisen helppoudesta tai hankaluudesta. Sitä piti erittäin tai melko helppona 22 % organisaatioista, jossain määrin hankalana 62 % ja hyvin hankalana 16 %. Asian hyvin hankalaksi kokevat organisaatiot tosin antavat itselleen hieman muita useammin (34 %) kaikkein heikoimman arvion perheystävällisyydestä, mutta ero ei yllä tilastollisesti merkitseväksi.

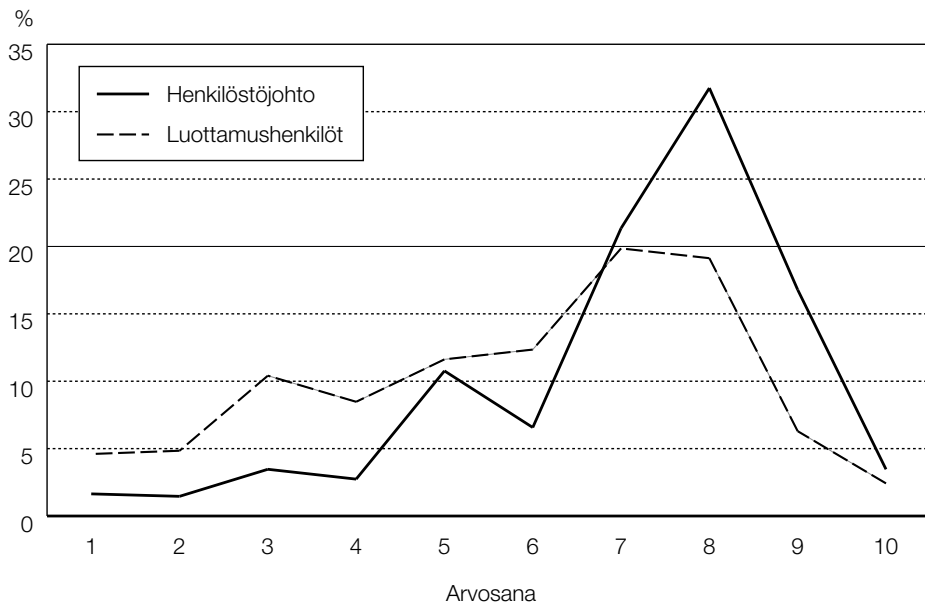
Osa-aikatyön järjestämishalukkuus ei ole yhteydessä perheystävällisyysarvioon, lyhennetyn työajan käyttömahdollisuus sen sijaan on. Tämä herättää kysymyksen siitä mielletäänkö nämä eri tavoin, tai onko niillä käytännössä eri sisältö. Ilmeisesti lyhennetty työaika koetaan enemmän väliaikaiseksi tilapäisjärjestelyksi ja osa-aikatyö taas pysyvämmäksi rakenteelliseksi työajan organisoimisen tavaksi. Näin juuri lyhennetyn työajan mahdollisuuden tarjoaminen voitaisiin tulkita perheystävällisyydeksi, kuten on tehtykin.

Vaikka organisaation arvio houkuttelevuudestaan työpaikkana pienten lasten vanhemmille on vaihtelevasti yhteydessä sellaisiin käytäntöihin, joilla organisaatio voi tukea juuri tämän henkilöstöryhmän työssäoloa, arviolla on selvä yhteys organisaation kokemuksiin työvoiman saatavuudesta. Jos vaikeuksia työvoiman löytämisessä on paljon, arvio houkuttelevuudesta on lähes kaksi kertaa useammin heikko (42 %) kuin jos vaikeuksia on vain jonkin verran (26 %) tai ei lainkaan (22 %). Yhteys selittyy lähinnä sektorien välisillä eroilla: yksityisellä sektorilla on lähes kolme kertaa julkista sektoria useammin paljon vaikeuksia työvoiman löytämisessä (21 % ja 8 %), ja yksityisellä sektorilla myös perheystävällisyysarviot kaikkiaan olivat julkista sektoria alhaisempia.

### Luottamushenkilöiden arviot

Koska luottamushenkilöt eivät työskentele samoissa organisaatioissa kuin kyselyyn vastanneet henkilöstöjohdon edustajat, vaikkakin samoilla aloilla, heidän vastauksiinsa voidaan verrata henkilöstöjohdon vastauksiin vain suuntaa-antavasti. Tälläkin varauksella voinee todeta, että ristiriita vastauksissa on perheystävällisyyden sisältöä pohdittaessa kiinnostava: luottamushenkilöiden organisaationsa perheystävällisyydestä antamien arvioiden keskiarvo on 5,85, kun se henkilöstöjohdolla oli 7,04. Vain reilu neljännes luottamushenkilöistä sijoitti arvionsa kahdeksaan tai sitä korkeammalle, kun henkilöstöjohdosta näin teki puolet. Yhtä moni, reilu neljännes luottamushenkilöistä arvioi perheystävällisyyden heikoksi (4 tai alhaisempi), kun henkilöstöjohdosta tätä mieltä oli vain joka kymmenes (kuvio 24).

**Kuvio 24.** Henkilöstöjohdon ja luottamushenkilöiden perheystävällisyysarvioiden jakautuminen asteikolle 1–10, osuus vastauksista (%)



Luottamushenkilöiden arvioissa perheystävällisyydestä ei juuri ole samankaltaisia organisaation rakenteellisten tekijöiden mukaisia merkitseviä eroja kuin henkilöstöjohdon arvioissa. Ainoastaan toimintasektori on heikosti yhteydessä perheystävällisyysarvioihin: kuten henkilöstöjohto, myös luottamushenkilöt arvioivat perheystävällisyyden olevan huonommissa kantimissa yksityisellä (62 %) kuin julkisella sektorilla (51 %). Kun organisaation piirteet siis ovat yhteydessä henkilöstöjohdon käsityksiin organisaationsa perheystävällisyydestä, luottamushenkilöillä näin ei pääasiallisesti ole; luottamushenkilöt arvioivat sektorista, organisaation koosta, sukupuoli- ja ikärakenteesta sekä pitkien vapaiden käytöstä riippumatta organisaationsa per-

heystävällisyyden useimmiten korkeintaan kohtalaiseksi. Ovatko luottamusmiehet realistisempia, kriittisempiä vai vaativampia; syntyykö ero näkökulmaerosta?

Luottamushenkilöiden ja henkilöstöjohdon perheystävällisyyskäsitysten erot  
Kun perheystävällisyysarvioita tarkastellaan edellä käytetyllä kolmiluokkaisella jaotellulla 'korkeintaan kohtalainen' - 'hyvä' - 'erinomainen' (1-6 / 7-8 / 9-10), luottamushenkilöt (52 % ovat antaneet erittäin merkitsevästi henkilöstöjohtoa (27 %) useammin korkeintaan kohtalaisia sijoituksia. Henkilöstöjohdon arviot perheystävällisyydestä puolestaan ovat selvästi useammin hyviä (53 %) tai erinomaisia (20 %) kuin luottamushenkilöillä (39 ja 9 %)

Samansuuntaiset, merkitsevät erot luottamushenkilöiden ja henkilöstöjohdon arvioissa näkyvät riippumatta useimmista organisaation piirteistä, esimerkiksi siitä, mikä on organisaation toimintasektori, kuinka paljon henkilöstöä se työllistää, millainen henkilöstön sukupuolirakenne on ja ovatko työntekijöiden pitkät hoitovapaat organisaatiossa yleisiä. Organisaation koon osalta tosin vastaajaryhmien välisen eron merkitsevyys on heikompi pienissä, alle 50 työntekijän organisaatioissa. Nuorimpien työntekijöiden (enimmäkseen alle 40-vuotiaita) organisaatioissa luottamushenkilöiden ja henkilöstöjohdon arvioilla ei ole merkitsevää eroa. Olisiko niin, että nuoren henkilöstön organisaatioissa luottamushenkilöt ja henkilöstöjohto ovat enemmän samoissa ajatuksissa perheystävällisyydestä, kun henkilöstöjohto tuntee organisaatiossaan nuorten vanhempien tarpeet ja on siksi itsekriittisempää? Samoin voisi ajatella, että pienessä organisaatiossa henkilöstöjohto näkee lähempää työntekijöiden tarpeet ja siksi arviot ovat lähempänä luottamushenkilöiden arvioita. Tämä tulkinta vahvistuu kuitenkin vain hivenen, jos katsotaan erikseen alle 20 henkilön organisaatioiden vastauksia. Henkilöstöjohto ei myöskään pidä perhevapaisiin liittyviä tukitoimia aiheellisina sen useammin nuoren henkilöstön kuin iäkkäämmän henkilöstön organisaatioissa.

Perheystävällisyysarvio ja käytännöt luottamushenkilöillä

Organisaatioiden työn ja perheen yhteensovittamista tukevilla käytännöillä on luottamushenkilöiden vastauksissa samankaltainen yhteys perheystävällisyysarvioon kuin henkilöstöjohdollakin (taulukko 45). Parempia arvioita antavat useammin ne, joiden organisaatiossa on käytössä perhevapaisiin liittyvistä toimintakäytännöistä perhevapaalle lähtijän opastamisen sisältäminen esimiesvalmennukseen ja perhevapaalta palaajan perehdytys. Kun luottamushenkilöiden perheystävällisyysarviot ovat kaikkiaan huonompia kuin henkilöstöjohdon, huippuarvioita annetaan tukitoimista huolimatta suhteellisen vähän. Esimerkiksi riippumatta siitä, sisältyykö perhevapaiden käsittely esimiesvalmennukseen, noin puolet luottamushenkilöistä arvioi perheystävällisyyden korkeintaan kohtalaiseksi, mutta erinomaisia arvioita ovat kuitenkin antaneet yli kolme kertaa useammin ne, joiden organisaatioissa tällaista esimiesvalmennusta on. Perhevapaalta palaajalle perehdytystä järjestävissä organisaatioissa

luottamushenkilöt ovat arvioineet perheystävällisyyden enää kaksi kertaa useammin erinomaiseksi kuin niissä, joissa perehdytystä ei ole.

**Taulukko 45.** Korkeimpien (9–10) ja alhaisimpien (1–6) perheystävällisyysarvioiden osuus organisaatiossa toteutettavien käytäntöjen mukaan, henkilöstöjohto ja luottamushenkilöt (%)

Käytäntö	käytössä ei käytössä	+	–	Henkilöstöjohtoon arviot		Luottamushenkilöiden arviot	
				korkeita	alhaisia	korkeita	alhaisia
Perhevapaat esillä	+			<b>39**</b>	18	<b>29**</b>	47
esimiesvalmennuksessa	–			18	28	8	53
Palajaia perehdytetään	+			<b>26**</b>	22	13	48
säännöllisesti	–			15	39	6	60*
Liukuva työaika	+			22	21	13	41
	–			14	43***	6	61***
Etätömahdollisuus	+			<b>32***</b>	11	<b>20</b>	40
	–			18	30	8	53*
Lyhennetty työaika	+			25	16	7	43
	–			17	34***	10	58***
Loma-ajankohdat	työntekijä päättää			23	19	15	39
	työnantaja päättää			<b>8</b>	68**	4	68***
Työaikajärjestelyt	työntekijä päättää			19	29	<b>16</b>	48
	työnantaja päättää			14	31	9	59
Keskimäärin				20	27	9	52

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001 (ero toteutettavien käytäntöjen mukaan tilastollisesti merkitsevä)

Kuten henkilöstöjohtoon myös luottamushenkilöiden arviot perheystävällisyydestä ovat lisäksi yhteydessä työpaikan työaikkakäytäntöihin: liukuvaan työaikaan, etätöön ja lyhennetyn työajan mahdollisuuteen sekä joustavaan loma-ajoista sopimiseen. Kun näitä joustavia työaikkakäytäntöjä ei ole käytössä, luottamushenkilöt arvioivat organisaation perheystävällisyyden useammin korkeintaan kohtalaiseksi. Työaikapankin olemassaololla ei myöskään luottamusmiesten kohdalla ole yhteyttä arvioon perheystävällisyydestä.

Luottamushenkilöiden käsitykset osa-aikatyön järjestämisen helppoudesta tai hankaluudesta eivät poikkea merkitsevästi henkilöstövastaavien käsityksistä. Toisin kuin henkilöstöjohtolla, luottamusmiesten antamilla perheystävällisyysarvioilla sen sijaan on (heikosti) merkitsevä yhteys käsitykseen osa-aikatyön järjestämisen mahdollisuuksista: huonoja arvioita on keskimääräistä enemmän eli kaksi kolmesta jos osa-aikatyötä pidetään hyvin hankalana, noin puolet jos sitä pidetään helppona, ja vastaavasti hyviä arvioita on kaksi kertaa useammin (tosin vain 13 %) jos osa-aikatyötä pidetään helppona järjestää.

Myös luottamushenkilöillä kaikkein eniten eli yli 29 % korkeita arvioita näyttää tuottavan perhevapaa-asioiden sisältyminen esimiesvalmennukseen; luku on lähes neljä kertaa korkeampi kuin korkeiden arvioiden osuus niillä, joilla tätä esimiesvalmennusta ei ole. Toisena erinomaisia perheystävällisyysarvioita tuottavana

käytäntönä on etätyömahdollisuus ja kolmantena työntekijän mahdollisuus päättää työaika- ja lomajärjestelyistään. Keskimäärin korkeita arvioita antaa alle 9 % luottamushenkilöistä.

Heikkoja arvioita tuottavat samat käytäntöihin liittyvät puutteet kuin henkilöstöjohdolla: yksipuolisen loma-ajoista päättämisen (68 %) lisäksi eniten liukuvan työajan ja vapaalta palaavien perehdytyksen puuttuminen. Lyhennetyn työajan mahdollisuuden puuttuminen ei luottamushenkilöillä heijastu yhtä selvästi perheystävällisyysarvioon kuin henkilöstöjohdolla; he kyllä antavat huonoimpia arvioita harvemmin jos organisaatiossa on mahdollisuus lyhennettyyn työaikaan, mutta sen sijaan tämä mahdollisuus ei tuota korkeita arvioita (itse asiassa se tuottaa niitä tavallistaakin vähemmän). Ehkä ajatellaan niin, että lyhennetty työaika ei olekaan työntekijän oma valinta ja tarkoittaessaan kokoaikatyötä alempaa tulotasoa ei ole pikkulapsiperheelle houkutteleva vaihtoehto.

Kaikkiaan erot huonojen arvioiden yleisyydessä käytäntöjen puuttuessa verrattuna niihin, joilla kukin käytäntö on, ovat luottamushenkilöillä huomattavasti vähäisemmät kuin henkilöstöjohdolla.

### **Haastateltavien näkökulmia perheystävällisyyteen**

#### **"Business case"**

Työpaikan perheystävällisyys – ilmeni se sitten myönteisenä suhtautumisena, joustavuutena tai konkreettisempina käytäntöinä – nähtiin useassa haastattelussa myös työnantajan etuna. Niin sanotusta "business case" -näkökulmasta perheystävälliset asenteet ja käytännöt ovat keino pitää kiinni hyvistä työntekijöistä ja pärjätä kilpailussa uuden työvoiman houkuttelusta juuri oman organisaation palvelukseen. Työvoimapulan kerrotaan joillakin aloilla, esimerkiksi hoito- ja ravintolalalla, jo näkyvän, ja osa henkilöstöjohdosta ennakoi kilpailun työvoimasta kiristyvän tulevaisuudessa.

PVo8N: Siihen [työn ja perheen yhteensovittamisen kehittämiseen] on ihan tietysti sekin yks syy, että työvoimapula on, ja tietyissä ammattiryhmissä varsinakin on ihan selkeesti pulaa ihmisistä, niin silloin ei oo edes varaa pitää tiukkaa linjaa. Mut mä en väitä, et se ees siitä johtuu, et ne sitä tekis, vaan kyllä nimenomaan siitä, et *halutaan tehdä tästä houkutteleva työpaikka, ja sitä kautta pitää ihmiset töissä [...]*. Mut se on kyl ihan fakta kans, että kun tulevaisuudessa [...] *kaikilla tämmösillä asioilla tullaan kuitenkin kilpailemaan siit työvoimasta, niin tää on ihan varmasti yks semmonen.* (Työterveysasema)

Haastattelija: No onks tämmösestä perheystävällisyydestä jotain hyötyä työnantajalle? Kun nyt ajatellaan, et se on kirjattu sinne henkilöstöstrategiaan, niin ilmeisesti joku ajatus on ollu taustalla, mut et minkä takia työnantajan kannattaa kiinnittää huomiota tällasiin asioihin, tai minkä takia teillä on kiinnitetty?

PV03/1N: Kyl se tietysti tähän työviihtyvyyteen liittyvää on ja työssä jaksamiseen ja työntekijöiden huomioimiseen ja tämmöseen liittyvää, mitä halutaan sillä tietyllä tavalla tuoda esille. Ne on varmaan ne suurimmat. Ja juuri siten, tietysti nää nyt on niin normaalia nää meidän käytännöt, mutta että joissakin sitten kilpailutilanteissa saattas olla [...] merkitystä, jos on työntekijän sitten valittava työnantajien välillä. Et nää ne varmaan on ne, molemmin puolin, että työssä viihdytään, ja silloin se työpanoskin on eri tavalla. (Kunnan sivistystoimi)

Perheystävälliset, työn ja perheen yhteensovittamista edistävät asenteet ja käytännöt nähdään usein myös osana henkilöstöpolitiikkaa, jonka tavoitteena on työssä viihtymisen ja erityisesti jaksamisen edistäminen, kuten edellä. Tämäkin on pitkällä tähtäimellä kuitenkin työnantajan etu sekä kilpailtaessa työvoimasta että hyödyttäessä työntekijän työpanoksesta. Työntekijöiden hyvinvoinnin ylläpitäminen saattaa kääntyä ”business”-kielelle, mutta toisaalta voi ajatella, että kilpailukykyisen henkilöstöpolitiikan taustalla vaikuttavat myös inhimillisemmät näkökulmat kuten aito henkilöstöstä välittäminen. Työnantajan näkökulmasta perheystävällisyys voi seuraavan haastateltavan mukaan olla vastuullista ja järkevää samanaikaisesti.

PV13N: [...] mun mielestä [ko. organisaatio] on kauttaaltaan, se on ihan meidän toimitusjohtajan suusta tullutta, on sen verran *vastuullinen* työnantaja sitten taas ja mun mielestä *fiksu* työnantaja, koska se on ihan päivänselvä asia, et *jos näistä asioista lähtee säästämään, niin se tulee jossakin sairasloma- tai muissa osioissa sulle vastaan*. Et se on ihan varmaa. Et täytyyhän, jos, ei tarvii varmaan mennä hirveen montaa vuotta eteenpäin, kun tää rekrytointitilanne muuttuu meilläkin, tulee pienemmät ikäryhmät tuonne työnhakuun mukaan, niin meillä on varmasti vähemmän hakijoita. Ja *joku porkkanahan täytyy olla olemassa, ja mun mielestä se on, yks osa on se työnantajan vastuullisuus, elää mukana niissä elämänkuvioissa* niin, ettei varmasti hakijalle tuu semmonen olotila, et nyt mä joudun hei hakeen, et on semmonen nolo olo kun lähdet jotakin vapaata hakemaan, niin ei saa olla. (Kunnallinen liikennelaitos)

#### Elämäntilanne

Voidaan myös kysyä, voiko yllä kuvatun kaltaista ”business case” -ajattelua syntyä lainkaan ilman laajempaa ymmärrystä työntekijöiden elämäntilanteesta. Haastatelluissa organisaatioissa oli laajalti sisäistetty näkemys, jonka mukaan perhe on näkyvä osa työntekijöiden elämää ja erilaiset perheeseen liittyvät poissaolot tai järjestelyt kuuluvat luonnollisena osana myös työelämään. Suurella osalla työntekijöistä todetaan olevan perhe, joten työn ulkopuolisen elämän näkyminen myös työssä ei tule ”yllätyksenä”. Lisäksi korostetaan, että kyse on usein väliaikaisista, tiettyyn elämäntilanteeseen liittyvistä järjestelyistä.

PV03/1N: [...] kun kuitenkin aattelee, että *suurimmalla osalla työntekijöistä on perhe ja lapset* ja. Että *se on semmonen kuuluva, siihen työelämään tietyllä tavalla liittynyt juttu*. Ja onhan se tietysti riippuen aina sitten työyhteisöstä, että miten siellä sitten suhtaudutaan siihen niinkun yleensäkin ja keskustellaan esimerkiksi lapsista ja, näähän on tällaisia sit hyvin paljon tällaisia työpistekohtaisia tai yksikkökohtasiakin asioita, mut että kuitenkin ehkä se viesti on kuitenkin semmonen, että *se on tätä meidän elämää se perhe- ja työelämä, mitä pitäis sitten yhdessä viedä läpi*. Ja juuri tietysti se, että just tää suhtautuminen, että sitten kun tilanteet vaatii, että sitten keskustellaan niistä vaihtoehtoista, että mikä olis molemmin puolin järkevää ja hyvää ja. (Kunnan sivistystoimi)

\*\*\*

PV03/1N: Se on niinkun juuri se, että pyritään siihen, että otetaan perhetilanteet huomioon nykypäivänä, eli siihen joustavuuteen, et se voi olla juuri lastenhoitoon, tai sitten kun meidän ikärakenne on toinen, niin se voi olla myöskin sitten vanhusten hoitoa tai vanhempien hoitoa tai sillä tavalla, että se on se viesti siinä, et sen elämäntilanteen mukaan pyritään sit järjestämään niitä lyhyempää työaika tai vapaita tai mitä se sitten on sillä hetkellä. Et tällainen se viesti on siinä [henkilöstöstrategiassa]. (Kunnan sivistystoimi)

\*\*\*

PV01M: Et nää on mun mielestä hyvinkin ymmärretty, et tää on väliajan vaihe tää, et lapsethan kasvaa kuitenkin joka vuosi, ja ihan näin, että se hoitovaihe tai hoitotarve vähenee. Et se niinkun aika paljon, suurin osa on kuitenkin perheellisiä, niin ymmärtää nämä tilanteet erittäin hyvin. (Poliisi)

\*\*\*

PV02M: Kun tää ei oo meille uus asia millään tavalla, ni me tiedetään, että meillä on perheitä ja me tiedetään, että ihmisillä on omaa elämää kasarmin porttien ulkopuolella, niin ei se oo mikään yllätys meille. (Puolustusvoimat)

\*\*\*

Haastattelija: Minkälaisena sä näät nyt tällä hetkellä tän teidän tilanteen just tällaisen yleisen ilmapiirin tai työn ja perheen yhteensovittamiseen suhtautumisen kannalta, että

PV11N: No mun mielestä se on luonteva, ja myönteinen, ja johtuu varmasti siitä, että meillä suunnilleen puolet henkilökunnasta on naisia ja puolet miehiä, että täällä on totuttu siihen, että... että on perheitä, perustetaan perheitä, ja siihen liittyy sitten näitä asioita, että on perhevapaita ja sairaan lapsen poissaoloja ja tällaisia. Et mä luulen, että sit taas, jos ois miesvaltaisempi työpaikka, niin se suhtautuminen vois olla ehkä sitten toisenlaista, mutta se, että täällä on totuttu siihen. Että siinä ei oo mitään kummallista. (Korkeakoulu)

Perheystävällisyydessä nähdäänkin olevan kyse eräänlaisesta ”win-win”-ajattelusta. Työnantaja kehittää käytäntöjä työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistamiseksi ja houkuttelee näin haluttuja työntekijöitä. Työntekijät jaksavat

paremmin sekä kotona että työssä, ja työnantaja hyötyy tehokkaammasta työpanoksesta. Ja kun työnantaja on valmis joustamaan, tarpeen tullen työntekijä joustaa vastavuoroisesti joskus tulevaisuudessa.

PVo4M: Ja onneks tää kulttuuri on mennä hyvin sisään, et ... ymmärretään se, että mitä parempi niinkun tämmönen fiilinki sillä työntekijällä on, niin sitä parempaa tulosta se tekee. Ja jos työnantaja pystyy tuleen sitä työntekijää vastaan, niin sitä paremmin se ihminen tekee sitten työnsä. Et sekin ois vähän hankala juttu, jos se ihminen asetettas sitten, et sun on pakko olla töissä, okei, mutta se joutus sitten venymään hirveen vaikeisiin suorituksiin sen takia, et se järjestäs perhe-elämänsä ja muuta vastaavaa, niin ei se työntekijä meille sitten tuottais välttämättä sitä, mitä sen pitäis tuottaa. (Puolustusvoimat)

\*\*\*

PVo8N: Mä uskon, että niin metsä vastaa kun siihen huudetaan, et kyl jos me joustetaan ja yritetään järjestää mahdollisimman hyväks, niin kyl se palkitsee itse itsensä. Siihen mä uskon ihan täysin. Ja uskon, et se hyöty just tulee sitä kautta, et sit jos jossain mä taas tarviin heiltä jotain erityistä tai jotain joustamista, johon heillä on kuitenkin sit mahdollisuus, niin kyl se todennäkösemmin onnistuukin. (Työterveysasema)

\*\*\*

PV12N: Elikä kyllähän mulle on aina asiakaspalvelu ollu ihan äärettömän tärkeä. Niin kyllä mä oon sitä mieltä, että hyvään asiakaspalveluun kykenee vaan sellanen tasapainonen ihminen, jolla on asiat hyvin. (Ravintola)

\*\*\*

Haastattelija: No onks tämmösestä perheystävällisyydestä tai perheen huomioinnista työnantajalle jotakin hyötyä sun näkemyksen mukaan? Tai et mitä se työnantaja siitä saa?

PV15N: No tietenkin, jos sillä työntekijällä on perheessä asiat hyvin, niin silloinhan se on täällä työpaikallakin ne asiat hyvin. Et kyllä aika paljon lähtee siitä, että minkälaiset ne olot siellä kotona on, et kyl se heijastuu tänne. Et kyl se on nähty, et jos siellä nyt on pahasti joku pielessä, niin kyl me täällä sit huomataan se aika äkkiä. (Tilitoimisto)

### **Perheystävällisyys hengessä vai käytännössä?**

Kun perhevapaita ei organisaatioissa pidetä kovinkaan yleisesti, ne saattavat olla organisaatioille melko vähämerkityksinen asia. Vähämerkityksisyys heijastuu siinä, että perhevapaiden pitämistä tukeviin toimiin ei työpaikoilla kovin pontevasti paneuduta.

Perheystävällisyys ei tietenkään liity vain perhevapaiden käyttäjiin, vaan koko henkilöstöön eri perhevaiheissaan. Käytännön perheystävällisyyttä ei kovin paljon ilmene myöskään siinä, että koko henkilöstöä koskevia työaikajärjestelyjä olisi laajasti käytössä lukuun ottamatta liukuvaa työaikaa.



Arviot oman organisaation perheystävällisyydestä mitattuna houkuttelevuutena pienten lasten vanhempien työpaikaksi ovat kuitenkin henkilöstöjohdolla melko korkeita. Arviot ovat kylläkin yhteydessä siihen tarjoaako organisaatio myös perheystävällisiä käytäntöjä, mutta yhteys on vaihteleva. Korkeilla arvioilla perheystävällisyydestä on vahva yhteys harvoin tarjolla oleviin käytäntöihin. Alhaiset arviot puolestaan ovat yhteydessä siihen, että yleisimpiä käytäntöjä ei ole tarjolla.

Voisiko tämä merkitä sitä, että vallitsee jonkinasteinen yksimielisyys siitä millaisia tukikäytäntöjä organisaation tulisi tarjota? Silti näiden käytäntöjen kehittämiseen ei herkästi ryhdytä. Voitaisiin päätellä, että perheystävällisyys on suomalaisilla työpaikoilla pikemminkin idean kuin käytäntöjen tasolla.

Henkilöstöjohto ja luottamushenkilöt ovat yhtä mieltä siitä mitkä käytännöt tai niiden puuttuminen liittyvät hyviin tai huonoihin arvioihin perheystävällisyydestä. Voidaanko näin ollen päätellä, että juuri nämä käytännöt olisivat keskeisimpiä? Ehkä, mutta toisaalta luottamusmiehet antavat heikkoja arvioita perheystävällisyydestä myös niissä organisaatioissa, joissa juuri noita käytäntöjä on tarjolla.

Onko luottamushenkilöillä kaiken kaikkiaan mielessään aivan muita asioita kuin henkilöstöjohdolla, kun he arvioivat työpaikan houkuttelevuutta pienten lasten vanhempien kannalta, jos työn ja perheen yhteensovittamista helpottavien käytäntöjen saatavilla olokaan ei irrota heistä kovin positiivisia arvioita? Vai ajatellaanko työpaikan houkuttelevuuden yhteydessä aivan muita asioita kuin tässä arvioidut? Vertaako henkilöstöjohto omaa organisaatiotaan muihin organisaatioihin, kun taas luottamushenkilöt pohtivat perheystävällisyyttä ja saatavilla olevia käytäntöjä työntekijöiden tarpeiden näkökulmasta?

Henkilöstöasioiden hoitajien haastatteluissa perheystävällisyys saatetaan tulkita yksinkertaisesti lainsäädännön edellyttämien työnantajan velvollisuuksien noudattamiseksi.

Haastattelija: Olit antanut täyden kympin arvosanaksi. Mistä tää arvosana muodostuu?

PV01M: No meillä ainakin nää rakenteelliset, että on oikeus olla näillä perhevapailla. Se on selkee työntekijän oikeus. (Poliisi)

PV11N: - - oikeestaan se 6, joka on välttävä, niin mun mielestä se johtuu siitä, että meillä ei oo sitten taas näitä tämmösiä, esimerkiksi järjestetty sairaan lapsen hoitoa eikä meillä oo mitään tämmösiä erityisiä lapsille suunnattuja tapah-tumia tai tällasia. Mut mun mielestä se tarkoittaa sitä, että me ollaan hoidettu niin kun pitää. (Korkeakoulu)

Haastateltava mainitsee erinomaisen perheystävällisyysarvionsa perusteeksi lakisääteisten oikeuksien tarjoamisen. Toinen haastateltava arvelee, että se ei vielä riitä kovin korkeaan arvioon, mutta tarkoittaa kylläkin, että asiat on hoidettu ”niin kun pitää”.

Toinen tyypillinen luonnehdinta on yleinen perhemyönteinen ilmapiiri, johon liittyy tilannekohtainen joustavuus.

PV01M: Mut sitten näitä käytäntöjä, niin mä nyt lähinnä sitä joustavuutta tietysti, jos työnantaja pystyy, siis näistä rakenteellisista syistä joustamaan, koosta tai muusta johtuen, ja sitten tää asenneilmapiiri lähinnä, et siinä on ne kaksi tekijää, millä pärjää, ja sitten ne kyllä synnyttää sitten jo niitä käytäntöjä ja menettelytapoja ja semmosia. (Poliisi)

Myönteisen asenneilmapiirin saatetaan olettaa ikään kuin itsestään synnyttävän myös perheystävällisiä käytäntöjä.

Työaikajoustoilla on kyselyn tuloksissa merkitsevä yhteys arvioon perheystävällisyydestä. Myös haastateltavat korostavat niiden merkitystä arvioilleen.

PV11N: ..Ja että se [arvio] on enemmän kun 5 johtuu siitä, että meillä on joka tapauksessa hyvin joustava työaika kuitenkin. (Korkeakoulu)

PV10N: No kyl mä sanon, et me ollaan siel aika korkeella, kasissa varmaan. Ihan näitten liukumien ja työaikojen ja tän sijainnin vuoks, ja se, että kyl kaikki yritetään aina järjestää, jos joku haluaa tehdä lyhyempää työpäivää tai jotain erityisratkasuja, niin. Ja täällä ei kuitenkaan tarte töitä viedä kotiin. (Energiayhtiö)

Edellä haastateltava kertoo nostaneensa perheystävällisyysarvionsa viitosesta kuu-toseen koska heillä on "hyvin joustava työaika kuitenkin". Toinen taas on antanut "aika korkeen" arvion koska heillä on liukuva työaika, lyhennetty työaika ja mahdollisuus erityisratkaisuihin.

Työorganisaatioiden henkilöstöasioiden hoitajien haastattelujen analysointi viittaa siihen, että suomalaisilla työpaikoilla perheystävällisyys usein tulkitaan lainsäädännön edellyttämien työnantajan velvollisuuksien noudattamisena sekä yleisenä perhemyönteisenä ilmapiirinä ja tilannekohtaisena joustavuutena. Kyselyn tulokset kuitenkin osoittavat, että myönteinen ja joustava ilmapiiri melko harvoin konkretisoi-tuu vakiintuneiksi, lainsäädäntöä täydentäviksi ohjelmiksi ja toimintakäytännöiksi. Toisaalta haastateltavat puhuvat tässä yhteydessä myös sen tapaisista asioista kuin palkkatasosta, vuorotyöstä ja työpaikan sijainnista sekä työn luonteesta – ne toki liit-tyvätkin siihen miten houkutteleva työpaikka on pienten lasten vanhemmille, mikä tässä aineistossa oli perheystävällisyyden kysymisen muoto.

Työjärjestelyillä näyttää myös kyselyn tuloksissa olevan merkitsevä yhteys arvioon työpaikan houkuttelevuudesta pienten lasten vanhemmille: jos organisaatiossa tehdään vuorotyötä, ovat arviot yli kaksi kertaa useammin huonoja. Tämä voi osaltaan olla yhteydessä ajatukseen, että perheystävällisyys on pikemminkin suhtautumis-tapa eikä niinkään liity toimintakäytäntöihin. Esimerkiksi niin, että vaikka työnan-taja tekisi mitä, niin vuorotyö tekee työpaikasta ei-houkuttelevan pienten lasten vanhemmille – vaikkakin vuorotyö voi olla myös työn ja perheen yhdistämistä helpottava

ratkaisu pikkulapsiperheissä (Lammi-Taskula 2004b, 62)? Tai toisin päin: jos tehdään päivätyötä ja on vielä liukuva työaika, niin muuta ei työn ja perheen yhteensovittamisen eteen tarvitsekaan tehdä.

Perheystävällisten toimintakäytäntöjen kehittäminen työpaikoilla on toki aina sidoksissa kunkin organisaation työn erityispiirteisiin. Sille asettavat ehtoja esimerkiksi tarjottavan palvelun tarve tai kysynnän ajoittuminen, toiminnan ympärivuorokautisuus, normitukset työntekijöiden määrästä tai ryhmäkoosta ja pätevyyksistä. Yhtä mallia hyvistä toimintakäytännöistä ei ole. Tärkeää on rakentaa työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvistä asioista puhuminen ja sitä tukevien käytäntöjen kehittäminen vakiintuneeksi osaksi organisaation henkilöstöpolitiikkaa ja toimintatapoja. (Salmi & Lammi-Taskula 2004, Savolainen ym. 2004.)

Perheystävällisyysarvioiden irrallisuus toimintakäytäntöjen olemassaolosta voi johtua siitä, että työn ja perheen yhteensovittamisen tematiikkaa ei ylipäätään ole vielä kovin konkreettisesti ajateltu. Voidaan siis ajatella, että suomalaisilla työpaikoilla ”perheystävällisyys hengessä mutta ei käytännössä” -asetelma on melko tavallinen. Jos perheystävällisyys tulkitaan ei vain hengeksi vaan myös käytännöiksi, niin suomalaiset työorganisaatiot ovat vasta alkuvaiheessa konkreettisessa työn ja perheen yhteensovittamista tukevien käytäntöjen kehittämisessä. Mahdollisuuksia perheystävällisyyden konkreettiseen kehittämiseen rekrytointivaltiksi ja henkilöstön hyvinvoinnin edistäjäksi on paljon.

# 6 Osa-aikaisten perhevapaiden ja osa-aikatyön mahdollisuudet ja esteet

## 6.1 Osa-aikaisten vapaiden perusteet, mahdollisuudet ja käyttö

Osa-aikaiset perhevapaat, joita pitävät molemmat vanhemmat jakaen näin sekä ansiotyössä käymisen että lapsen hoidon, voidaan nähdä ideaalimallina. Näin ratkaistaisiin useita nykyisiin perhevapaisiin liittyviä ongelmia. Äidit pysyisivät nykyistä tiiviimmin työmarkkinoilla, mikä merkitsisi toivottua työllisyysasteen kohoamista, ja samalla naisten syrjiminen työmarkkinoilla lastensaannista johtuvien taukojen vuoksi hälvenisi. Perhevapaalla olijan ammattitaito pysyisi yllä ja näin hänen asemansa työmarkkinoilla pysyisi vahvempana. Hän myös säilyttäisi yhteytensä työyhteisöön ja näin turvaisi asemansa muuttuvissa organisaatioissa. Hoivavastuu lapsesta jakautuisi tasaisesti äitien ja isien kesken – näin sukupuolten tasa-arvo vahvistuisi ja lapselle kehittyisi vankka suhde molempiin vanhempiin. Työnantajakin hyötyisi, kun avainhenkilöt eivät katoaisi työpaikalta ja projektitoiminnot ja asiakasyhteydet sen seurauksena eivät näin kärsisi. Sijaisia tarvittaisiin vähemmän, jolloin aikaa ja kuluja säästyisi.

Mahdollisuuksia perhevapaiden käyttämiseen osa-aikaisesti on kehitelty kahdessa vaiheessa. Osittainen hoitovapaa on ollut käytettävissä osana kotihoidon tukijärjestelmää vuodesta 1989 alkaen alle 3-vuotiaiden lasten vanhemmille. Siinä työaika lyhennetään sovittavalla tavalla tai enintään 30 tuntiin viikossa. Nytemmin osittaista hoitovapaata on mahdollista käyttää vanhempainvapaan päättymisestä lapsen toisen kouluvuoden loppuun. Osittaista hoitorahaa (70 €/kk) maksetaan kuitenkin vain alle 3-vuotiaan sekä vuodesta 2004 alkaen ensi- ja toisluokkalaisen vanhemmalle. Osittaiseen hoitovapaaseen työntekijä on oikeutettu, jos hän on ollut vähintään 6 kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana saman työnantajan palveluksessa.

Osittaista hoitovapaata lähempänä ideaalimallia on vuodesta 2003 lähtien käytettävissä ollut mahdollisuus osa-aikaiseen vanhempainvapaaseen. Sitä voidaan käyttää ainoastaan jos vanhemmat jakavat vanhempainvapaan, ja siis molemmat vanhemmat ovat osa-aikaisesti vapaalla ja osa-aikatyössä. Työaika lyhennetään 40–60 prosenttiin kokoaikaisesta vähintään 2 kuukaudeksi, ja päivärahaa maksetaan puolet kokoaikaisesta vanhempainpäivärahasta.

Mahdollisuuksia perhevapaiden pitämiseen osa-aikaisena on kuitenkin käytetty varsin vähän. Osittaisen hoitovapaan käyttäjistä valtaosa (70 %) on koululaisten vanhempia. Sen käyttö alle 3-vuotiaiden lasten vanhempien kohdalla on lisääntynyt, mutta on silti edelleen vähäistä: vuonna 2003 osittaisella hoitovapaalla oli 2100

vanhempaa, vuonna 2005 päättyneiden vanhempainrahakausien jälkeen osittaisen hoitovapaan valitsi alle 4000 perhettä (taulukko 46). Käyttäjistä 94 % on naisia ja 6 % miehiä. Osittaisella hoitovapaalla ollaan yleisimmin (41 %) korkeintaan puoli vuotta, noin kolmannes käyttäjistä pitää osittaista hoitovapaata puolesta vuodesta vuoteen ja runsas neljännes yli vuoden. Miehet ovat naisia yleisemmin osittaisella hoitovapaalla lyhyemmän jakson. Lapsista 85 % on kunnallisessa päivähoitossa, 9 % yksityisessä hoidossa ja 6 % kotihoidossa vanhemman osittaisen hoitovapaan aikana.

**Taulukko 46.** Osittaisen hoitorahan maksukaudet vuonna 2005 päättyneiden vanhempainrahakausien jälkeen lapsen holmivuotispäivään (tai seuraavan lapsen syntymään) asti (%)

Vapaakausi	enintään 3 kk	4–6 kk	7–12 kk	13–18 kk	19 kk tai pidempi	N1
yhteensä	17	24	32	18	9	3910
naiset	16	24	32	18	10	3773
miehet	25	28	30	10	7	221

Lähde: Kelan tilasto-osasto

1 Yhteensä-luku (3910) on pienempi kuin naiset ja miehet yhteenlaskettuna (3994), koska pienessä osassa perheitä (84 eli 2 %) osittaista hoitorahaa ovat käyttäneet sekä äiti että isä.

Osa-aikainen vanhempainvapaa on ollut käytössä tätäkin niukemmin. Ensimmäisenä vuonna (2003) tätä mahdollisuutta käytti 37 vanhempaa, vuonna 2006 heitä oli 106; näin ollen noin 0,1 prosentissa lapsen saaneista perheistä on oltu osa-aikaisella vanhempainvapaalla. Kiinnostus ei ole kasvanut vuodesta 2005 vuoteen 2006.

## 6.2 Osa-aikainen vanhempainvapaa äitien ja isien näkökulmasta

### Osa-aikaisen vanhempainvapaan esteitä

Osa-aikaista vanhempainvapaata voi siis pitää vain, jos molemmat vanhemmat lyhentävät työaikaansa. Perhevapaakyselyn vastaajista vanhempainvapaata kertoo pitäneensä osa-aikaisena 2004 syntyneen lapsensa kanssa 8 % äideistä ja 9 % isistä. Tämä tarkoittaa 119 äitiä ja 94 isää, eli joukko olisi moninkertainen Kelan tilastoihin nähden. Ristiriita Kelan tilastotietojen kanssa johtunee siitä, että osa vastaajista on tulkinut kysymyksen tarkoittavan vanhempainvapaan jakamista vanhempien kesken. Kaikki vastaajat eivät siis tunnista osa-aikaista vanhempainvapaata, vaikka se oli lomakkeessa kuvattu kysymyksen yhteydessä. Kun osa-aikaisen vanhempainvapaan käyttäjiä on vähän, heitä ei voidakaan tutkia kyselyaineiston avulla, koska heitä siihen tuskin osuisi.

Kyselyn avulla on sen sijaan kartoitettu sitä miksi kiinnostus osa-aikaista vanhempainvapaata kohtaan on niin vähäistä. Äitien ja isien syyt jättää hyödyntämättä osa-aikaisen vanhempainvapaan mahdollisuus olivat erilaisia (taulukko 47). Sukupuolten välisten erojen ohella syyt vaihtelivat myös vanhempien koulutustaustan

ja ammattiaseman mukaan. Sen sijaan työpaikkaan liittyvillä tekijöillä – toimialalla tai naisvaltaisuudella – ei ollut merkitystä osa-aikaisen vanhempainvapaan koet-  
tujen esteiden kannalta. Toisin sanoen millään toimialalla ei erityisemmin näytetä  
vastustettavan sen paremmin kuin kannustettavankaan osa-aikaisen vanhempain-  
vapaan käyttöä.

**Taulukko 47. Osa-aikaisen vanhempainvapaan esteet sukupuolen ja koulu-  
tustason mukaan (%)**

	Äidit			Isät		
	kaikki	akat	muut	kaikki	akat	muut
<i>Emme pitäneet vanhempainvapaata osa- aikaisena, koska</i>	(1173)	(314)	(1109)	(890)	(234)	(820)
kokopäiväinen vapaa on parempi	35	36	26***	16	18	12**
ei ollut työpaikkaa	24	19	20	1	0,4	0,7
ei ollut tietoa mahdollisuudesta	16	11	14	17	19	13*
se ei ollut taloudellisesti mahdollista	13	7	12*	36	21	34***
se ei ollut työn luonteen vuoksi mahdollista	10	15	6***	25	28	19**
kokopäiväinen työ on parempi	5	5	3	12	10	10
määräaikainen työsuhte vaikeutti	2	3	1(*)	2	5	1***
vaikea ottaa puheeksi työnantajan kanssa	1	1	1	4	3	3
työnantaja vastusti	0,1	0	0	1	0	1
muu syy	12	18	8***	10	9	8

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001 (ero akateemisesti koulutettujen ja muiden välillä tilastollisesti merkitsevä)

Äideillä yleisin syy sivuuttaa osa-aikaisen vanhempainvapaan mahdollisuus oli se, että vanhempainvapaa haluttiin mieluummin pitää kokoaikaisena. Tämän syyn mainitsi omalta kohdaltaan reilu kolmannes niistä äideistä, jotka eivät olleet pitäneet osa-aikaista vanhempainvapaata. Taustalla saattaa olla osa-aikaisen vanhempainvapaan joustamaton ajoittuminen: se on pidettävä vanhempainvapaakauden aikana, jolloin lapsi on neljästä yhdeksään kuukauden ikäinen. Näin pienen lapsen kanssa kokoaikainen vapaa tuntuu ilmeisesti äitien näkökulmasta helpommalta ja toimivammalta ratkaisulta kuin osa-aikainen työssäkäynti ja vanhempien vuorottelu lapsen hoitajana. Lapsen vuorokausirytmä ei välttämättä ole vakiintunut ja monet jatkavat vielä imettämistä – imetyksen mainitsikin esteenä toistakymmentä ”muun syyn” esittänyttä. Myös halu seurata lapsen kehittymistä lienee taustalla. Avovastauksissa ”muista syistä”, joita oli kirjannut 138 äitiä, monet (50) korostivat sitä, että he halusivat olla kotona eikä vanhempainvapaan osa-aikaisuutta ollut edes harkittu. Työhön tai opiskeluun liittyviä syitä, kuten työsuhteen puuttuminen, yrittäjäyys tai työaikojen sovittelun hankaluus mainitsi myös usea (30).

Korkeasti koulutetut äidit mainitsivat halunneensa pitää vanhempainvapaan kokoaikaisena muita äitejä yleisemmin. Akateemisesti koulutetut äidit saattavat yhtäältä olla innokkaampia imettäjiä, toisaalta he palaavat vähemmän koulutettuja

aikaisemmin työelämään (ks. luku 2.2), jolloin halutaan kuitenkin pitää vanhempainvapaa kokoaikaisena. Muita suurempi osuus korkeakoulutetuista äideistä totesi myös, ettei osa-aikainen vapaa ja siihen liittyvä osa-aikatyö olisi työn luonteen vuoksi ollut mahdollista. Ylemmistä toimihenkilöäideistä joka viides katsoi työn luonteen estävän osittaisen hoitovapaan.

Myös työpaikan puuttuminen oli äideillä merkittävä syy, sen mainitsi joka neljäs osa-aikavapaan sivuuttanut vastaaja. Jos äidillä ei ole työpaikkaa, johon palata osa-aikaisesti, perheellä ei ole edes oikeutta osa-aikaiseen vapaaseen. Joka kuudennen äidin mainitsema syy oli tiedon puuttuminen osa-aikavapaan mahdollisuudesta. Vaikka edellä mainitut, yleisimmät syyt – kokoaikavapaan parempana pitäminen tai työpaikan puuttuminen – saattavatkin koskettaa melko suurta osaa äideistä, voisi parempi tiedottaminen mahdollisuudesta jakaa vanhempainvapaa äidin ja isän kesken osa-aikaisesti ainakin jonkin verran lisätä osa-aikavapaan käyttöä.

Isät mainitsivat yleisimmin taloudelliset syyt sekä työn luonteen syinä sille, etteivät olleet jääneet osa-aikaiselle vanhempainvapaalle; taloutta piti esteenä runsas kolmannes isistä. Erityisesti vähemmän koulutetut isät mainitsevat taloudelliset syyt. Osa-aikavapaalla saisi vain lyhennettyyn työaikaan suhteutetun osan normaalista palkasta sekä puolet ansiosidonnaisesta vanhempainrahasta. Tosiasiassa lieenee melko hankalaa laskea käteen jäävien ansioiden todellinen muutos, mutta pelkkä ajatuskin osa-aikatyöstä näyttää erityisesti isillä herättävän ikävän mielle-yhtymän pienenevistä ansioista.

Työn luonne oli isillä toiseksi yleisimmin mainittu este osa-aikaiselle vanhempainvapaalle – tai työn tekemiselle osa-aikaisena, sen mainitsi joka neljäs isä. Tämä syy puolestaan korostui muita enemmän korkeammin koulutettujen isien keskuudessa. Osa-aikatyö on yleisesti ottaenkin harvinaisempaa miesten kuin naisten keskuudessa, joten oman työn uudelleenorganisointi tilapäisesti osa-aikaiseksi saattaa monesta isästä tuntua mahdottomalta. Ainakaan ympärillä ei ole monia esimerkkejä siitä, miten sen voisi toteuttaa. Äitien tavoin myös isillä tiedon puute oli kolmanneksi yleisimmin mainittu syy sille, miksi osa-aikaista vanhempainvapaata ei ollut pidetty.

Isien avovastauksissa (88 vastaajaa) painottui osa-aikaisen vapaan esteenä äidin kotona olo sekä se, että osa-aikaista vapaata ei haluttu tai siihen ei ollut tarvetta (kaikkiaan lähes 50 vastaajalla). Myös isistä 13 mainitsi imettämisen osa-aikavapaan esteeksi, jotkut myös sen, ettei lasta haluttu erottaa äidistä niin pienenä, että lapsen hoito oli puolisolalle helpointa kokopäiväisenä tai että yhtenäinen kotonaolajakso ja lapsen pitkä kotihoito ovat paras vaihtoehto. Omaan työhönsä osa-aikaisen vanhempainvapaan esteenä viittasi 8 isää: neljä oli yrittäjiä, yksi halusi olla työssä, toinen epäili, ettei osa-aikaisuus vähentäisi töitä, yksi arvioi työn olevan hankalaa pätkissä ja yhdellä työmatkajärjestelyt olivat hankalat. Opiskelu oli esteenä muutamalla isällä, ja seitsemän isän puolisolalla ei ollut työtä josta jäädä osa-aikaiselle vanhempainvapaalle.

## 6.3 Osittainen hoitovapaa äitien ja isien näkökulmasta

### Osittaisen hoitovapaan esteitä

Osittaisella hoitovapaalla vanhempainvapaan jälkeen oli ollut (tai oli vastaushetkellä) 10 % äideistä ja pari prosenttia isistä. Osittaisen hoitovapaan pitäminen oli jonkin verran muita yleisempää korkeasti koulutettujen vanhempien samoin kuin ylempien toimihenkilöiden keskuudessa: korkeakoulututkinnon suorittaneista äideistä 15 % ja isistä 6 % oli lyhentänyt työaikaansa pitämällä osittaista hoitovapaata. Ylemmistä toimihenkilöäideistä jopa neljännes oli hyödyntänyt tämän mahdollisuuden. Nuoremmat, alle 30-vuotiaat äidit olivat muita harvemmin pitäneet osittaista hoitovapaata. Tämä selittyy sillä, että heillä muita harvemmin oli ollut vakituinen työsuhde ennen lapsen syntymää. Työnantajan sektorilla tai toimipaikan naisvaltaisuudella ei ollut merkitystä osittaisen hoitovapaan pitämisen yleisyyden kannalta.

Syyt osittaisen hoitovapaan pitämättä jättämiselle vaihtelivat sekä sukupuolen että vanhempien koulutustason mukaan (taulukko 48). Korkeammin koulutetut isät mainitsivat osittaisen hoitovapaan esteeksi muita useammin työn luonteen, kun taas lähes puolet vähemmän koulutetuista koki taloudellisten syiden estävän osa-aikatyön. Vähemmän koulutetuilla äideillä suurin syy olla pitämättä osittaista hoitovapaata oli työpaikan puute, sen mainitsi joka neljäs. Korkeakoulutetuilla äideillä puolestaan työn luonne oli yleisimmin mainittu osa-aikavapaan este, sen mainitsi reilu viidesosa. Ylemmistä toimihenkilöistä lähes kolmannes oli sitä mieltä, että osittainen hoitovapaa ei ole oman työn luonteen vuoksi mahdollinen.

Äidit vetosivat isää harvemmin taloudellisiin syihin osittaisen hoitovapaan esteenä: noin viidennes äideistä koulutuksesta riippumatta totesi, ettei osittainen hoitovapaa olisi ollut taloudellisesti mahdollista. Joka kuudennen äidin mielestä hoitovapaa oli parempi pitää kokoaikaisena pikemminkin kuin osa-aikaisena. Sen paremmin äidit kuin isätkään eivät pitäneet osittaista hoitovapaata kovin vaikeana ottaa puheeksi työnantajan kanssa, eikä vanhemmilla muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta ollut kokemusta työnantajan vastustuksesta, jos työntekijä aikoi hyödyntää osa-aikaisen vapaan mahdollisuutta. Myöskään määräaikaiset työsuhteet eivät näillä vastaajilla – joitakin akateemisesti koulutettuja isää lukuun ottamatta – muodostaneet suurempaa ongelmaa osa-aikavapaiden käytölle.



**Taulukko 48.** Osittaisen hoitovapaan esteet sukupuolen ja koulutustason mukaan (%)

	Äidit			Isät		
	kaikki	akat	muut	kaikki	akat	muut
<i>En pitänyt hoitovapaata osa-aikaisena, koska</i>	(1153)	(314)	(1109)	(969)	(234)	(820)
ei ollut työpaikkaa	27	19	23(*)	1	0	1(*)
se ei ollut taloudellisesti mahdollista	23	17	19	48	28	49***
kokopäiväinen vapaa on parempi	21	18	16	9	15	7***
se ei ollut työn luonteen vuoksi mahdollista	17	22	12***	25	30	21**
ei ollut tietoa mahdollisuudesta	9	4	8*	14	10	14
kokopäiväinen työ on parempi	4	5	3(*)	10	12	8(*)
määräaikainen työsuhte vaikeutti	4	3	3	2	6	1***
vaikea ottaa puheeksi työnantajan kanssa	3	4	3	4	7	3**
työnantaja vastusti	1	1	1	1	0	1
muu syy	17	17	13(*)	19	26	15***

(\*) $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$  (ero akateemisesti koulutettujen ja muiden välillä tilastollisesti merkitsevä)

Avovastauksia ”muista syistä” oli kirjannut 180 äitiä ja 183 isää. Äideistä kolmasosa kuvasi työhön liittyviä syitä osittaisen hoitovapaan esteinä: 21 vastaajaa teki jo muutenkin lyhyempää työviikkoa, yksittäisiä mainintoja saivat pitkät työmatkat, töiden järjestelyn hankaluus, vakinaisen työn saaminen, yrittäjänä tai freelancerina toimiminen. Opiskelun mainitsi 8 vastaajaa. Noin 30 vastaajaa halusi olla pidempään koko-aikaisesti kotona, ja parikymmentä koki, ettei osa-aikaiselle vapaalle ollut tarvetta. Merkittävän ryhmän muodostivat ne, joille osittainen hoitovapaa ei sopinut uuden raskauden (22) tai lasten hoitojärjestelyjen (22) takia: osa-aikaista hoitoa pidettiin hankalana, hoitopaikkaa ei ollut saatavilla tai pientä lasta ei vielä haluttu laittaa hoitoon. Taloudellisia syitä tarkennettiin mainitsemalla osittaisen hoitorahan pienuuden ohella yhtäältä päivähoitomaksujen suuruus, toisaalta tulevan äitiyspäivärahan kartuttaminen kokopäivätyöllä. Osa-aikaisen(kin?) työn esteenä saattoi olla myös lapsen sairaus.

Isien ”muissa syissä” osittaisen hoitovapaan pitämättömyydelle painottui se, että puoliso oli ollut joko osittaisella tai koko-aikaisella hoitovapaalla, tämän esteen mainitsi kolmannes avovastauksia kirjoittaneista isistä; lisäksi 41 vastaajaa kertoi puolison ”olevan kotona” – äidin hoivavastuun tai valintojen ensisijaisuus ratkaisi siis asian yli puolella näistä vastaajista. Melko moni, 25 vastaajaa katsoi, ettei osittaiseen hoitovapaaseen ollut tarvetta, sellaista ei haluttu tai sitä ei ollut edes mietitty. Yhdeksän isää oli sitä mieltä, että heidän työnsä jättää tarpeeksi aikaa olla lasten kanssa, kuudella isällä esteenä oli yrittäjyys, muutama mainitsi työhön liittyvinä esteinä työmatkan, sijaisongelmat, epäilyn työmäärän pysymisenä samana, työpaikan vaihtumisen tai halun olla kokopäiväisesti työssä. Vain kaksi vastaajaa oli opiskelijoita ja kahden puolisollla ei ollut työpaikkaa. Osittaisen hoitovapaan korvauksen pienuuden nosti tässä yhteydessä esiin viisi vastaajaa (taloudelliset syyt esteenä

olivat omana vaihtoehtonaan). Kahdeksan isää viittasi siihen, että lapsen hoito oli järjestetty muulla tavoin, päivähoidossa, isoisän avulla tai muuten hyvin.

Jos äidit olivat vastaushetkellä jo palanneet töihin, heidän arvioissaan osittaisen hoitovapaan esteistä korostui kaikkia äitejä enemmän paitsi osittaiseen hoitovapaaseen liittyvät taloudelliset ongelmat (30 %), myös työn luonne (22 %). Sen sijaan kokopäiväisen vapaan paremmuuden he mainitsivat selvästi harvemmin (11 %). Työhön palaavat muita aikaisemmin akateemisesti koulutetut äidit, joista osalla siis nimenomaan työn luonne – ehkä oma työorientoituneisuus – painottaa valintaa kokopäiväiseen ansiotyöhön osa-aikatyön ja osa-aikavapaan sijaan. Samallahan akateemisesti koulutetut naiset ovat niitä, jotka muita useammin hyödyntävät mahdollisuuden osittaiseen hoitovapaaseen.

## 6.4 Äitien ja isien kiinnostus osa-aikatyöhön

Kiinnostus osa-aikaisiin perhevapaisiin on epäilemättä yhteydessä siihen, missä määrin pienten lasten vanhemmat ovat ylipäänsä kiinnostuneita osa-aikatyöstä. Suomessa osa-aikatyö on ollut muihin Euroopan maihin verrattuna vähäistä, eikä sitä juurikaan ole tehty pienen lapsen hoidon takia (Nätti & Väisänen 2000; Hulkko 2005; Pärnänen 2005; Sutela 2005).

Perhevapaakyselyyn vastanneista äideistä 12 % ja isistä 3 % oli vastaushetkellä osa-aikatyössä. Lisäksi 11 % äideistä ja 2 % isistä aikoi jatkossa työskennellä osa-aikaisesti. Äideistä lähes kolmannes (30 %) ja isistä enemmistö (61 %) ei puolestaan ollut edes harkinnut osa-aikatyötä.

Harvempi kuin joka kymmenes vanhemmista, äideistä 8 % ja isistä 7 %, kertoi harkinneensa osa-aikatyötä, mutta päätyneensä työskentelemään mieluummin kokoaikaisesti. Muutama prosentti vanhemmista totesi työnantajan kielteisen suhtautumisen muuttaneen harkinnan tuloksen osa-aikatyölle kielteiseksi.

Jopa kolmannes äideistä ja vajaa neljännes isistä kertoi haluavansa tehdä osa-aikatyötä. Toiveen toteuttamista pidettiin kuitenkin eri syistä mahdottomana. Yleisimmin mainittiin taloudelliset syyt; ne mainitsi osa-aikatyöhön haluavista äideistä puolet ja isistä valtaosa. Taloudelliset syyt olivat tyypillisempiä vähemmän koulutetuille vanhemmille. Kolmannes äideistä ja neljännes isistä piti työnsä luonnetta esteenä osa-aikatoiveen toteuttamiselle. Työn luonteen mainitsivat esteenä muita yleisemmin korkeasti koulutetut. Joka viides osa-aikatyötä haluava äiti ja muutama isä näki osa-aikatyön vähäisen tarjonnan esteenä.

Äidit pitivät osa-aikatyötä mahdottomana omassa työssä useimmin (43 %) siksi, että arvioivat joutuvansa tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla. Harvemmin näin arvioitiin käyvän pienillä kuin suurilla työpaikoilla, useammin taas miesvaltaisilla kuin muilla työpaikoilla. Isillä puolestaan yleisin (53 %) syy oli käsitys siitä, että työtehtävien järjestäminen osa-aikaisiksi olisi hankalaa. Toisin kuin äidit, pienissä toimipaikoissa työskentelevät isät olivat useammin tällä kannalla.

Toiseksi yleisin syy äideillä oli työtehtävien osa-aikaisiksi järjestämisen hankaluus (39 %) ja isillä puolestaan sama työmäärä pienemmällä palkalla (31 %). Jos isä työskenteli miesvaltaisella työpaikalla, hän arveli harvemmin osa-aikatyön johtavan saman työmäärän tekemiseen pienenevällä palkalla; julkisella sektorilla puolestaan miehet olettivat näin käyvän useammin – ehkä sektorin naisvaltaisuuden takia? Toisin sanoen sekä miehet että naiset arvelevat osa-aikatyöntekijän olevan paremmassa tilanteessa työpaikoilla, joilla henkilöstö koostuu enimmäkseen oman sukupuolen edustajista. Vajaa kolmannes isistä (29 %) ja viidennes äideistä torjui osa-aikatyön mahdollisuuden, koska arvioi sen heikentävän etenemismahdollisuuksia tai palkkaa. Isät arvelivat näin käyvän useammin yksityisellä sektorilla ja suurissa työpaikoissa.

Sijaisten löytämisen vaikeuksia piti osa-aikatyön esteenä viidennes isistä, mutta vain reilu kymmenesosa äideistä (13 %). Tasa-aloilla työskentelevät miehet arvioivat sijaisten löytymistä vaikeaksi muita harvemmin, useammin he pitivät sitä vaikeana pienillä työpaikoilla. Harvempi kuin joka kymmenes äideistä ja isistä arveli osa-aikatyöhön siirtymisen heikentävän asemaa ja kohtelua työpaikoilla. Äidit pitivät tätä todennäköisempänä yksityisellä kuin julkisella sektorilla.

Sikäli kuin äidit ja isät pitivät osa-aikatyön mahdollisuuden esteenä työnantajan käsityksiä, niistä yleisimpänä pidettiin arviota työtehtävien uudelleenorganisoinnin hankaluudesta, äitien mielestä erityisesti suurilla toimipaikoilla. Kaksi kolmesta äidistä ja kolme neljästä isästä arveli työnantajansa olevan tällä kannalla. Reilu viidennes äideistä ja reilu neljännes isistä oli sitä mieltä, että työnantaja pitää sijaisen löytämistä vaikeana; hieman helpompaa äidit arvioivat sen olevan suurissa toimipaikoissa. Joka kuudes äiti ja isä arveli työnantajan pitävän sijaisen palkkaamista kalliina, eikä siksi suosivan osa-aikatyötä. Näin äidit arvioivat varsinkin yksityisellä sektorilla ja pienissä työpaikoissa. Isien arviot eivät vaihdelleet toimipaikan sektorin tai koon mukaan; sijaisia isät arvioivat olevan vaikeampi löytää naisvaltaisilla toimipaikoilla. Äitien ja isien arviot työnantajien osa-aikatyölle näkemistä esteistä ovat varsin samansuuntaisia henkilöstöjohdon esittämien käsitysten kanssa (luku 6.5).

## 6.5 Osa-aikatyö työorganisaatioiden näkökulmasta

Osa-aikatyötä tehtiin jonkin verran 69 %:ssa ja paljon 5 %:ssa organisaatioista. Osa-aikatyön ja lyhennetyn työajan suhde ei vastauksissa ole aivan selvä. Keskimäärin lyhennetty työaika oli käytössä 40 % organisaatioista. Jos osa-aikatyötä tehdään paljon, ei tehdä lyhennettyä työaikaa (vain 4 %) eli ei ole tarvetta tai mahdollisuutta vielä lyhyempään työaikaan. Nämä kuitenkin tulkittaneen kahdeksi eri asiaksi, koska lyhennetty työaika on käytössä 30 %:ssa organisaatioista, jotka ilmoittavat että osa-aikatyötä tehdään paljon. Jos osa-aikatyötä ei tehdä lainkaan, ei juuri tehdä myöskään lyhennettyä työaikaa (12 %). Voi siis olla kysymys alasta, jolla ”normaali työaika” lyhyempiä työaikoja ei suosita. Kuitenkin näissä organisaatioissa selvästi

keskimääräistä (60 %) harvempi eli 36 % sanoo, että lyhennetty työaika ei ole käytössä. Lyhennetty työaika onkin käytössä 18 %:ssa organisaatioista, jotka ilmoittavat että osa-aikatyötä ei tehdä, nämä siis ymmärretään eri asioiksi. Jos osa-aikatyötä ilmoitetaan tehtävän jonkin verran, tehdään lyhennettyä työaika selvästi keskimääräistä useammin (85 %) eli osa-aikatyö voi olla sekä pysyvä työaikamuoto että tilapäinen lyhennetty työaika niin tulkinnassa kuin käytännössäkin. Nämä organisaatiot jakautuvat kahtia sen mukaan ilmoittavatko ne lyhennetyn työajan olevan käytössä.

Toimialoittain tarkasteltuna organisaatiot, joissa ei ole sen paremmin lyhennettyä työaika kuin osa-aikatyötä, toimivat sellaisilla aloilla kuin teollisuus, rakentaminen, kuljetus ja liikenne sekä poliisi, eli perinteisillä miesvaltaisilla aloilla. Aloja, joilla tehdään paljon osa-aikatyötä, mutta lyhennetty työaika ei ole käytössä, ovat kaupan ala, majoitus ja ravitsemusala sekä kiinteistö- ja vartiointiala; näistä ainakin kaksi ensimmäistä ovat perinteisiä vahvoja osa-aika-aloja. Aloja, joilla sekä tehdään jonkin verran osa-aikatyötä että käytetään lyhennettyä työaika, ovat rahoitus, tutkimus ja kehittäminen, terveydenhuolto ja julkishallinto.

### **Osa-aikatyön järjestämisen mahdollisuudet**

Osa-aikatyön järjestämistä omassa organisaatiossaan pitää erittäin tai melko helpona runsas viidennes (22 %) organisaatioista. Lähes kahden kolmasosan (62 %) mielestä se on jonkin verran hankalaa ja joka kuudes organisaatio pitää osa-aikatyön järjestämistä hyvin hankalana.

Suhtautuminen osa-aikatyön mahdollisuuksiin omassa organisaatiossa vaihtelee selkeästi toimintasektorin ja organisaation koon mukaan. Jossain määrin asiaan on yhteydessä myös se millainen on organisaation henkilöstön sukupuolijakauma. Henkilöstön ikärakenteella sen sijaan ei ole merkittävää yhteyttä arvioihin osa-aikatyön järjestämisestä.

Julkisella sektorilla osa-aikatyön järjestäminen koetaan selvästi useammin hankalaksi, 70 % vastaajista pitää asiaa jossain määrin hankalana ja joka kymmenes erittäin hankalana ja vain vajaa viidennes pitää järjestelyä helppona. Yksityisellä sektorilla sen sijaan runsas neljännes (28 %) organisaatioista katsoo, että osa-aikajärjestelyt ovat helppoja. Samalla kuitenkin asian erittäin hankalaksi kokevia on yksityisellä sektorilla kaksi ja puoli kertaa enemmän (26 %) kuin julkisella sektorilla.

Organisaation koon yhteys osa-aikajärjestelyihin suhtautumiseen on myös kaksijakoinen. Toisin kuin voisi olettaa, pienimmissä (alle 50 henkilön) organisaatioissa on eniten eli lähes kolmasosa (30 %) niitä, joiden mielestä osa-aikatyön järjestäminen on helppoa. Samalla pienimpien organisaatioiden joukossa on myös eniten eli neljännes niitä, joille järjestelyt ovat hyvin hankalia. Keskisuurissa (50–249 henkilön) ja suurissa (250 tai useamman henkilön) organisaatioissa ollaan pääsääntöisesti (74 ja 69 %) sitä mieltä, että asiassa on jossain määrin hankaluuksia. Suurten organisaatioiden joukossa on samalla toiseksi eniten eli 22 % niitä, joille osa-aikatyön organisointi on helppoa ja alle 10 % niitä, joille se on hyvin hankalaa. Suhtautuminen osa-

aikatyön järjestämiseen ei muutu, jos tarkennetaan koon merkitystä erittelemällä erikseen kaikkein pienimpien eli alle 20 henkilön organisaatioiden käsityksiä: myös niissä kolmannes pitää osa-aikatyön järjestämistä helppona ja reilu neljännes hyvin hankalana.

Henkilöstön sukupuolirakenteen yhteys käsityksiin osa-aikatyön järjestämisestä on mielenkiintoinen. Miesvaltaisista organisaatioista vain joka kuudennessa asiaa pidetään helppona, kun taas naisvaltaisissa tai tasaisen sukupuolijakauman organisaatioissa neljäsosa on sitä mieltä. Miesvaltaisissa organisaatioissa arvioidaan myös noin kaksi kertaa useammin, että osa-aikatyön järjestäminen on hyvin hankalaa: 23 % niistä mutta vain 10 % tasaisen jakauman ja 14 % naisvaltaisista organisaatioista ajattelee näin.

Kokemukset osittaisen hoitovapaan käytöstä, eli perhevapaoikeuksiin perustuvasta osa-aikatyön tekemisestä, antavat toisenlaista sävyä organisaatioiden arvioille osa-aikatyön järjestämisen hankaluudesta – tässäkin kuitenkin hieman ristiriitaisesti. Niistä, joilla ei ole kokemusta tällaisesta osa-aikatyön tekemisestä, yhtä moni eli neljännes piti osa-aikatyön järjestämistä yhtäältä helppona ja toisaalta hyvin hankalana, ja puolet arvioi sen olevan jossain määrin hankalaa. Jos kokemusta asiasta oli, osa-aikajärjestelyä piti helppona hieman harvempi, mutta toisaalta hyvin hankalana selvästi harvempi organisaatio kuin kokemattomista. Sen sijaan joitakin hankaluuksia osa-aikatyön järjestämisessä näkevien osuus oli selvästi suurempi osittaisesta hoitovapaasta kokemusta omaavien kuin kokemusta vailla olevien joukossa (70 ja 50 %).

Osa-aikatyön kuuluminen organisaation työaikavalikoimaan on selkeästi yhteydessä käsityksiin sen järjestämisen hankaluuksista. Jos organisaatiossa ei tehdä lainkaan osa-aikatyötä, se arvioi lähes yhdeksässä tapauksessa kymmenestä osa-aikatyön järjestämisen olevan ainakin jossain määrin hankalaa. Jos osa-aikatyön tekemisestä on jonkin verran kokemusta, sitä pidetään hankalana järjestää enää kolmessa neljästä organisaatiosta. Jos taas osa-aikatyötä tehdään paljon, on reilu puolet organisaatioista sitä mieltä, että se on helppo järjestää. Voidaan siis kysyä, johtaako arvio asian järjestämisen vaikeudesta siihen, että osa-aikatyötä ei organisaatiossa tehdä, vai onko arvioissa kysymys käsityksistä, jotka kokemus asiasta hälventäisi. Toki taustalla on myös töiden erilaiseen luonteeseen liittyviä vaihtelevia mahdollisuuksia erilaisten työaikamallien soveltamiseen.

Työtehtävien järjestely osa-aikaisiksi on henkilöstöasioista vastaavien yleisimmin arvioima osa-aikaisen työn järjestämiseen liittyvä hankaluus; yli puolet (59 %) vastaajista on tätä mieltä. Seuraavaksi ongelmallisimpana osa-aikatyössä pidetään lisätövoiman löytymistä. Reilu kolmannes (36 %) arvioi lisätövoimaa olevan vaikea löytää. Viidennessä (19 %) pitää lisätövoiman kalleutta ongelmana osa-aikatyön järjestämiselle.

Osa-aikatyön järjestäminen koetaan ongelmalliseksi eri syistä erilaisissa organisaatioissa. Työtehtävien järjestelyn hankaluus mainitaan syyksi selvästi yleisemmin julkisella (67 %) kuin yksityisellä sektorilla (47 %) ja myös selvästi yleisemmin

keskisuurissa (73 %) ja suurissa (63 %) kuin pienissä organisaatioissa (45 %). Jostakin syystä myös ikäjakauma on yhteydessä arvioon työtehtävien järjestelystä; se koetaan osa-aikatyön esteeksi yleisemmin ikäjakaumaltaan tasaisissa (64 %) tai yli 40-vuotiaiden työntekijöiden (60 %) kuin nuorempien työntekijöiden organisaatioissa (42 %). Lisätyövoiman kalleus sen sijaan koetaan osa-aikatyön esteeksi yleisemmin yksityisellä (26 %) kuin julkisella sektorilla (15 %) ja pienissä (25 %) kuin keskisuurissa (17 %) tai suurissa organisaatioissa (13 %). Lisätyövoiman löytämisen vaikeus puolestaan on merkittävä osa-aikatyön hankaluuden syy juuri naisvaltaisissa organisaatioissa (47 %) verrattuna miesvaltaisiin (27 %) ja tasaisen sukupuolijakauman organisaatioihin (24 %).

Vajaa kymmenesosa henkilöstöasioista vastaavista kertoi myös muun syyn osa-aikatyön järjestämisen hankaluudelle. Avovastauksissa nousevat esille mm. mahdottomuus palkata sijaisia (vapautuvien palkkarakojen puitteissa) ja tämän seurauksena muiden työntekijöiden kuormittuminen heille jaettavilla työtehtävillä, sijaisten löytäminen (pätevää työvoimaa ei ole tarjolla, varsinkaan osa-aikaisiksi), sijaisten kouluttaminen tai perehdyttäminen, työtilojen puute ja työaikojen sovittaminen erityisesti asiakaspalvelutehtävissä tai vuorotyössä.

Myös henkilöstöasioista vastaaville tehdyissä haastatteluissa kysyttiin osa-aikatyön järjestämisestä. Osittainen hoitovapaa eli lyhennetty työaika oli käytössä lähes kaikissa haastatteluissa organisaatioissa ja niissä, joissa osa-aikatyötä tekeviä ei haastatteluhetkellä tai aiemmin ollut, sen järjestämistä pidettiin kuitenkin mahdollisena. Joitakin osa-aikatyöhön liittyviä hankaluuksia haastateltavat mainitsivat, mutta niitä ei pidetty ylivoimaisina esteinä osa-aikatyön tarjoamiselle. Päinvastoin moni korosti, että kunhan vain työntekijä ottaa asian esille, se järjestyy: ”Kuka tahansa tullu sanomaan, et haluaa mennä tämmöseen [osa-aikajärjestelyyn], mä sanon et se hoituu. Ja me hoidetaan se” (PV07M: IT-yritys).

Huolimatta siitä, että osa-aikaiset järjestelyt pyritään toteuttamaan, niihin liittyy siis myös hankaluuksia. Tietynlaisissa tehtävissä voidaan edellyttää sitoutumista pitkiin työpäiviin, joustoihin tai yön ylikin kestäviin työkomennuksiin, kuten puolustusvoimien kouluttajan tehtävissä. Tällöinkin osa-aikatyötä haluava voidaan kuitenkin sijoittaa väliaikaisesti tarvittaessa toisenlaisiin tehtäviin, joissa osa-aikatyö on helpompi järjestää. Osa-aikatyön rajalliset joustomahdollisuudet koetaan ongelmalliseksi myös joissakin muissa organisaatioissa tehtävistä riippumatta, esimerkiksi yllättävissä kiiretilanteissa, joissa osa-aikatyötä tekevän tarkasti rajattu työaika estää jäämästä hoitamaan työtehtäviä varsinaisen työajan ulkopuolella. Tämä näkyy etenkin muiden työntekijöiden kuormittumisessa, mikä puolestaan saattaa heijastua työilmapiiriin kielteisesti. Tällaisesta mainittiin kuitenkin haastatteluissa harvoin – valtaosa korosti työyhteisön suhtautuvan osittaisiin hoitovapaisiin ymmärtävästi väliaikaisina, tiettyyn elämäntilanteeseen kuuluvina ratkaisuuina. Muiden työntekijöiden kuormittuminen koetaan ongelmalliseksi erityisesti silloin, kun osa-aikaiseksi siirtyvän työntekijän puuttuvalle työpanokselle ei saada syystä tai toisesta sijaista ja tekemättä jäävät työt jaetaan muiden työntekijöiden kesken.

Kuormittua saattaa myös osa-aikatyötä tekevä itse, jos tehtävät ovat asiantuntijatehtäviä, joita ei voi jakaa muille työntekijöille. Asiantuntijatehtävissä ongelmalliseksi koetaan avainhenkilöiden pienentynyt työpanos, jota paikkaamaan ei välttämättä löydy pätevää sijaista. Toinen syy jättää sijainen palkkaamatta voi olla tiukat palkkarahakehykset (erityisesti julkisella sektorilla?): vapautuva työpanos ja palkkasumma ei ole riittävän suuri sijaisen palkkaamiseen. Esimerkiksi puolustusvoimissa ”jos on täysin, sataprosenttisesti palkattomalla virkavapaalla, niin sillonhan meillä on mahdollisuus palkkarahakehyksessä ottaa esimerkiksi määräaikaan joku tekemään työtä, ja ollaanhan me sitäkin tehty sitten. [- -] mut tää edellyttää sen, et henkilö on sataprosenttisesti palkattomalla virkavapaalla, ja sillon se palkkaraha on meidän käytössä” (PV04M). Jos sijaista ei palkata, osa töistä joko jätetään tekemättä tai siirretään muille työntekijöille. Kaikissa tehtävissä tämä ei ole mahdollista; esimerkiksi hoitotyössä sijainen on välttämättömyys. Ongelmana voi olla myös sijaisen ’kohdentaminen’ puuttuvalle työpanokselle, jos osittainen hoitovapaa jakautuu muuttaman tunnin pätkiin päivässä, vieläpä useamman työntekijän kohdalla.

PV06N: ...kyllä sitä [osittaista hoitovapaata] käytetään jonkin verran, ja siihen suhtaudutaan myönteisesti, mut se on meillä henkilöstösuunnittelussa sellanen ongelma, että kun on ikään kuin monelta vakanssilta pois, ja sit pitäis se puuttuva työpanos, esimerkiksi jos vuodeosastolla jossa on noin 15 ihmistä, 17 ihmistä töissä, niin on useampi tämmösellä, niin siit tulee semmonen työpanosvaje, joka pitäisi täyttää sit jollakin sijaisjärjestelyllä. (Kunnallinen terveyskeskus)

Yllä lainatun terveyskeskuksen henkilöstöasioiden hoitajan mukaan osa-aikatyötkin voidaan kuitenkin järjestää niin, että myös sijainen on helpompi palkata: ”No semmoset on ilmeisesti helpompia järjestää, jossa henkilö on jotkut tietyt päivät töissä ja tekee ne vuorot. Ja sitten voidaan palkata sinne parina muuna päivänä joku, et on selkeästi joku puolipäivätyö, niin helpompi kuin ihan sitten, että tekee jotain 60-prosenttista työaika”. Muutama haastateltava kuvaileekin käytännölliseksi järjestelyä, jossa työtehtävä on jaettu kahden osa-aikaisen työntekijän kesken. Tällaista ei kuitenkaan välttämättä ole aina mahdollista järjestää. Joissakin organisaatioissa sijaisia palkataan joka tapauksessa kiireisinä aikoina riippumatta perhevaapaista johtuvasta työpanosvajesta, mutta tällöin sijaisille voidaan jakaa myös osittaisella hoitovapaalla olevan tehtäviä. Tämä taas ei ole mahdollista sellaisissa työtehtävissä, jotka edellyttävät työntekijän paikalla oloa tietyn työvuoron ajan, esimerkiksi hoitotyössä.

Esteeksi osa-aikavapaiden käytölle saatetaan nähdä myös työntekijöiden itsensä asenteet ja käsitykset. IT-yrityksen henkilöstöjohtaja pitää pääasiallisena ongelmana työntekijöiden keskuudessa elävää ”kiivaan työtahdin myyttiä”, joka saa heidät ajattelemaan, ettei lyhennettyä työaikaakaan kuitenkaan olisi mahdollista järjestää, mikä puolestaan henkilöstöjohtajan mukaan ei pidä paikkaansa.

PVo7M: ...mulla ei oo yhtään semmosta keissii ollu, että työntekijä tulee sano-  
maan, että hän ehdotti esimiehelle lyhennettyä työaikaa, mutta esimies sano,  
että ei. Mut mulle on useempi työntekijä tullu sanomaan, että hän haluais siir-  
tyä lyhyemmälle, muttei oo uskaltanu esittää esimiehelle, kun meillä tuntuu  
olevan kauhee kiire. Joka mun mielestä kertoo, että se on näin päin se kyn-  
nys siinä

Haastattelija: Turhaa pelkoa tavallaan.

PVo7M: Turhaa pelkoa, ja aina ne on onnistunu. Ja niin kun sanoin, niin mä oon  
ite valmis, et kyl mä sitten hoidan sen esimiehen, miten mä sanoisin, mielipi-  
teen muokkauksen siinä, jos olis pienintäkään vinkkiä siitä, että tää esimies ei  
tykkäis ideasta. Joo. Mutta ei oo tarvinnu sitä tehdä. Aina, mä oon sanonu, et  
me on joka kerta onnistuttu. (IT-yritys)

Työntekijän käsitykset voivat olla yhtä vahva este vapaiden käytölle kuin työnanta-  
jan todelliset asenteet; työntekijät saattavat arvella poissaolon työstä olevan han-  
kalaa ottamatta asiaa edes puheeksi esimiehen kanssa (Lammi-Taskula 2007, 137;  
vrt. myös Lehto & Sutela 2008, 148). Herää kuitenkin kysymys, mistä työntekijöiden  
mielikuva kiireisestä työtahdistista ja osa-aikavapaan mahdollisuudesta tai hanka-  
luudesta oikein syntyy, ja voisiko työnantaja tietoisesti pyrkiä muuttamaan tällaisia  
mielikuvia, mikäli ne perustuvat todellisuuden sijaan myytteihin?

Monessa haastattelussa tulee myös esiin näkemys, että osa-aikatyö voi olla myös  
työnantajan etu. Perheystävällisten järjestelyjen takaaminen voi olla keino pitää  
kiinni hyvistä työntekijöistä kasvavaa työvoimapulaa ajatellen. Moni toteaa myös,  
että kyse on työntekijöiden työssä jaksamisesta ja sitä kautta myös työnantajaa hyö-  
dyttävästä tuloksellisuudesta. Toisaalta yksikään haastateltava ei mainitse osa-aika-  
työn motiivina perhevapaalaisten houkuttelua aiemmin työelämään tai ammattitai-  
don ylläpitoa – ehkä siksi, että osittaisen hoitovapaan pitäjistä valtaosa on koulu-  
laisten vanhempia.

## 6.6 Yhteenvetoa ja keskustelua

Osa-aikainen vanhempainvapaa on pysynyt marginaalisena, osittain myös vanhem-  
mille vieraana mahdollisuutena. Sen käyttöä rajoittavat perusehdot, eli se, että  
molemmilla vanhemmilla on oltava työpaikka. Osittaista vanhempainvapaata ei  
valita, koska äidit priorisoivat kokoaikavapaata, isät näkevät talousteiteitä, ja kor-  
keasti koulutetut vanhemmat työesteitä.

Osittaisen hoitovapaan suosio on myös pysynyt melko vähäisenä pienen lapsen  
hoidon ratkaisuna. Käyttö jakautuu monella ulottuvuudella: sukupuolen perusteella  
– käyttäjistä murto-osa on miehiä; työmarkkina-aseman perusteella – vakiintuneessa  
työmarkkina-asemassa olevat voivat hyödyntää osittaista hoitovapaata; koulutuksen  
perusteella – korkeasti koulutetut käyttävät osittaista hoitovapaata muita enemmän;  
ammattiaseman perusteella – ylemmät toimihenkilöt käyttävät enemmän, työntekijät



vähemmän. Voidaan siis kysyä onko osa-aikaisten perhevapaiden vaihtoehto ja siihen kytkeytyvä osa-aikatyö mahdollinen valinta vain harvoille ja näin ehkä antamansa mahdollisuuksien sivutuotteena lisää eriarvoisuutta?

Esteet osa-aikaisten perhevapaiden käyttöön jakavat sekä naisia että miehiä. Akaateemisesti koulutetut yhtäältä pitävät kokoaikavapaata parempana, toisaalta he myös useammin pitävät esteenä työnsä luonnetta, ei-akateemiset mainitsevat useammin esteenä taloudelliset syyt. Lapsen vetovoima tai työn intensiivisyys valintojen syynä viittaavat siihen, että pienen lapsen hoidossa tehdään joko – tai –ratkaisuja. Ei haluta työn vievän energiaa lapselta, tai jos ollaan työkeskeisiä, arvioidaan, ettei työtä voi tehdä osa-aikaisesti.

Joko – tai –ratkaisuja on pidetty tyypillisenä suomalaiselle perhevapaajärjestelmälle ja arvioitu järjestelmän kannustavan pitkään kokoaikaiseen kotona "olemiseen" (esim. Anttonen & Sointu 2006, OECD 2005). Osittainen hoitovapaa on kuitenkin ollut valittavissa jo parinkymmenen vuoden ajan. Sen vähäisellä suosiolla toki on toimeentuloon liittyvät perussyynsä: joko vanhemmalla ei ole työpaikkaa lainkaan tai osa-aikaista työtä pienellä hoitorahalla täydennettynä pidetään taloudellisesti kestävämmänä ratkaisuna. Äitien – osittaisen hoitovapaan pääasiallisten käyttäjien – arvioissa nämä perusteet olivat suurin piirtein yhtä yleisiä kuin lapsen kokopäiväisen hoitamisen paremmuus tai työn luonteeseen liittyvät esteet. Tälläkin varauksella: nyt osa-aikaisten vapaiden käytön esteistä saadut tulokset herättävät kysymyksen siitä, onko joko – tai –asetelma sittenkään ainakaan pelkästään perhevapaajärjestelmän aiheuttama, vai liittyykö se yhtäältä pienen lapsen kanssa elämisen omaan logikkaan, toisaalta työn muuttumiseen yhä useamman osalta intensiivistä paneutumista edellyttäväksi.

Organisaatioissa ongelmia osa-aikatyön järjestämisessä nähdään useammin tai niitä pidetään suurempina, jos kokemusta osa-aikatyöstä ei ole. Tästä saattaa seurata, että kiinnostus osa-aikatyön kokeiluun on vähäistä, eikä osa-aikaisten perhevapaiden käyttämiseen näin ollen myöskään kannusteta. Merkittävää on myös se, että henkilöstöjohto ei haastatteluissa mainitse osa-aikavapaiden etuina julkisessa keskustelussa esitettyjä, osa-aikavapaiden puolesta puhuvia argumentteja siitä, että niiden avulla perhevapaalla olevia saataisiin pidetyksi työelämässä ja ylläpitämään ammattitaitoaan lapsen hoidon ohella. Kun haastattelut tehtiin talouden kasvukaudella, jolloin puhe työvoimapulasta oli yleistä, näiden näkökohtien jääminen sivuun korostaa sitä, että osa-aikatyön järjestäminen nähdään pikemminkin hankalana, ellei se jo kuulu toimialan toimintatapoihin.

# 7 Miten edistää sukupuolten tasa-arvoa perhevapaita kehittämällä?

## Naiset töissä vai kotona

Suomessa, kuten muissakin EU-maissa, hallituspolitiikan keskeiseksi tavoitteeksi on asetettu korkea työllisyysaste. Naisten pitkiä perhevapaita on pidetty tältä kannalta ongelmallisina (OECD 2005). Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat kuvaa siitä, että äitien hoitovapaiden kesto riippuu työmarkkinoiden vetävydestä. Avainkysymys vapaan keston kannalta on, onko perhevapaalle jäävällä naisella pysyvä työsuhde johon palata, tai onko työmarkkinoilla tarjolla työtä määräaikaista työsuhteesta tai ilman aiempaa työkokemusta vapaalle jääneelle naiselle. Jos työllistymismahdollisuudet ovat heikot, kotiin jäädään pidemmäksi aikaa. Toki merkitystä on myös päivähoitopaikan saatavuudella ja laadulla.

Naisten perhevapaat eivät sinänsä ole rasite työllisyysasteelle – muissa maissa samoja työn ja perheen yhdistämisen ongelmia yritetään ratkaista osa-aikatyöllä, eikä naisten kokonaistyöpanos välttämättä ole suurempi kuin Suomessa. Työn ja perheen yhteensovittamista tukevalla perhepolitiikalla on tärkeä osuutensa toisen tulevaisuuden työvoiman turvaamiseksi esitetyn poliittisen tavoitteen, korkean syntyvyyden kannalta. Kansainvälisten vertailujen mukaan vankalla perhepolitiikalla on merkitystä korkean hedelmällisyysluvun ja naisten korkean työllisyysasteen yhtäaikaistoteutumiselle esimerkiksi Suomessa (Vikat 2004; Rønsen & Skrede 2006).

Viime vuosien keskusteluissa on ajoittain kyseenalaistettu kaksi suomalaisen perhepolitiikan peruspilareista, subjektiivinen päivähoito-oikeus kaikille alle kouluikäisille lapsille ja kotihoidon tuki pitkän perhevapaan mahdollistajana. Nämä kaksi peruspilaria ovat samanaikaisesti ne perhepolitiikan elementit, joille perhevapaatutkimustemme vastaajat antoivat yksimielisimmän kannatuksensa sekä vuonna 2001 että vuonna 2006 (Salmi 2006a ja 2007). Jos nyt pienten lasten vanhempien yksimielisesti kannattamat subjektiivinen oikeus päivähoitoon ja kotihoidon tuki kyseenalaistetaan, ja samalla vanhempainvapaat ja niihin liittyvät etuudet säilyvät pääosin nykyisellään, on riskinä, että syntyvyys ei enää pysykään edes nykyisellä tasolla. Pidemmällä tähtäimellä tavoite työllisyysasteen nostamisesta voi siis olla ristiriidassa syntyvyyden ylläpitämisen kanssa, jos se toteutetaan perhepolitiikan kustannuksella (Salmi 2006b).

Paitsi työmarkkinoiden suhdanteet, myös niiden rakenteelliset piirteet heijastuvat naisten perhevapaisiin: Vapaata edeltänyt määräaikainen työsuhde on merkittävin selittäjä kaikkein pisimmille kotihoidontukikausille, kun huomioon otetaan samanaikaisesti koulutus, ammattiasema, ikä, lapsiluku, tulot, ja isän vanhempainvapaan käyttö, joilla kaikilla on yksittäisinä tekijöinä yhteys äidin kotihoidontukikauden

pitäuteen. Sen sijaan äiti palaa suoraan vanhempainvapaalta töihin todennäköisimmin, jos isä pitää vanhempainvapaata. Niinpä näiden tulosten valossa naisten pitkistä perhevapaista työllisyysasteen näkökulmasta huolestuneiden pitäisi ennen kaikkea kiinnittää huomiota kahteen asiaan: määräaikaisten työsuhteiden vähentämiseen ja isien saamiseen vanhempainvapaalle.

Koulutus toimii edelleen jakolinjana perhevapaiden käytössä: vähemmän koulutetut naiset ovat pidempään perhevapailla, koska heillä ei ole työpaikkaa tai "uraa" työelämässä. Toisaalta julkisessa keskustelussa aika ajoin esiintyvä ajatus lapsen hyvinvoinnin kustannuksella uraa luovista, vain lyhyitä vanhempainvapaata pitävistä äideistä ei saa tukea sikäli, että työelämään jo palanneista parivuotiaiden äideistä puolet olisi halunnut olla pidempään kotona, riippumatta koulutuksesta tai ammatiasemasta. Neljännes ei olisi halunnut olla pidempään kotona, koska pitää työstään – kysymys on siis ehkä enemmänkin työn merkityksestä elämäkokonaisuudessa kuin uran edistämisestä. Vain yksi kymmenestä olisi halunnut palata töihin jo aikaisemmin, mutta nämä olivat muita useammin vaille ammatillista koulutusta olevia ja alempia toimihenkilöitä, joilla usein oli määräaikainen työsuhte – työelämään siis haluttiin pikemminkin työkokemuksen ja tulojen saamiseksi kuin "uran" edistämiseksi.

Lähes kaikki parivuotiaiden lasten äidit katsoivat kotihoidon olevan tärkeää lapsen kannalta. Yhdeksän kymmenestä sanoi pitävänsä kotona olemisesta ja 70 % oli sitä mieltä, että pienten lasten äitien kuuluu olla kotona. Silti ajoittain esitetty käsitys siitä, että useimmat äidit haluaisivat hoitaa lasta kotona kouluikänsä asti, mikäli se olisi taloudellisesti mahdollista, ei saa vahvistusta. Tämän tutkimuksen perusteella naiset jakautuvat tässä asiassa kahtia: jos toimeentuloa, työelämän mahdollisuuksia tai muiden mielipiteitä ei tarvitsisi ajatella, puolet äideistä haluaisi hoitaa lastaan kotona korkeintaan kolmivuotiaaksi, puolet sitä pidempään. Pitkää kotihoitoa suosivat muita enemmän monilapsisten perheiden äidit; kyseessä lienevät toisiinsa kietoutuneet asiat eli kotihoidon kannattajat ehkä myös hankkivat enemmän lapsia tai alkavat kannattaa kotihoitoa käytännön syistä lapsiluvun kasvaessa.

### **Isien valintojen taustoja**

Julkisessa keskustelussa elää sitkeästi se käsitys, että miesten vapaavalintojen takana ovat taloudelliset syyt. On totta, että isät usein esittävät perheen talouden syyksi jättää vanhempainvapaa käyttämättä: muutama vuosi sitten vain isyysvapaan pitäneistä miehistä puolet sanoi, ettei pitänyt vanhempainvapaata, koska päiväraha ei korvaa riittävästä tulojen menetystä (Takala 2005). Tässäkin tutkimuksessa isäkuukauden käytön esteistä toiseksi yleisin olivat taloudelliset syyt, mutta ne mainitsi vain noin neljännes vastaajista. Isyysvapaan pitämisen estivät taloudelliset tekijät noin viidenneksellä vastaajista.

Asiaa tarkemmin selvitettyäessä talous ei olekaan keskiössä. Talouslaskelmia vanhempainvapaan jakamisen seurauksista tehdään alle puolessa perheistä, ja laskelmien tekeminen on viiden vuoden kuluessa entisestään vähentynyt. Vapaata

jakaneissa perheissä isistä vajaa puolet oli tehnyt laskelmia, äideistä vain viidennes. Jos äiti käytti koko vanhempainvapaan, vain kolmannes isistä ja viidesosa äideistä kertoi perheessä tehdyn laskelmia siitä, miten isän mahdollinen vapaa vaikuttaisi perheen talouteen. Laskelmia tehdään siis useammin perheissä, joissa isä on jäänyt vanhempainvapaalle kuin perheissä, joissa hän ei ole jäänyt vapaalle. Talouslaskelmat auttavat huomaamaan, että kulut isän vapaasta eivät ole ratkaisevan suuria.

Äidit ja isät myös kannattavat vanhempainpäivärahan tason nostamista keinona edistää vapaiden jakamista. Valtaosa isistä kuitenkin tyytyisi korkeintaan 80 prosentin korvaukseen ansiotuloista, vain neljännes ehdottaa korkeampaa tasoa. Perheiden sisäinen päätöksenteko onkin monitahoisempi kuin vain talouteen liittyvä kysymys (Lammi-Taskula 2007). Siksi tavoite miesten perhevapaiden käytön lisääntymisestä tuskin toteutuu vain taloudellisin kannustimin. Virossa edes 100 prosentin korvaustaso ei ole saanut isiä vanhempainvapaille, mikä myös viittaa siihen, että taustalla on muita tekijöitä (Pall 2008).

Muina syinä isien vähäiseen vanhempainvapaan käyttöön on mediakeskustelussa pidetty esimerkiksi lastenhoidon itselleen omivaa puolisoa, kielteisiä asenteita työpaikoilla tai arvelua kielteisistä seurauksista työlle/uralle. Tällaiset tekijät toki saattavat tulla huonosti esille kyselytutkimuksessa, ja tässäkin tutkimuksessa varsinkin isistä monet jättivät arvioimatta vapaan pitämisestä koituvia seurauksia työpaikalla. Sikäli kuin ilmapiiri työpaikalla on sellainen, että se estää edes isyysvapaan ottamisen, puhumattakaan pidemmästä vanhempainvapaasta, nämä isät eivät ole tulleet mukaan tämän tutkimuksen aineistoon. Käytettävissä olevien tulosten perusteella puolison kielteinen suhtautuminen, kielteinen suhtautuminen työpaikalla tai arvelu kielteisistä vaikutuksista työtehtäviin ovat esimerkiksi bonusvapaan esteenä vain harvoin. Isyysvapaan pitämättä jättäneistä harvoista isistä kukaan ei maininnut näitä seikkoja; heillä syynä olivat yhtäältä työmarkkinoiden ulkopuolella oleminen, toisaalta työkiireet. Niissäkin perheissä, joissa äiti oli pitänyt koko vanhempainvapaan, vain puolet äideistä katsoi lastenhoidon kuuluvan äideille; käsitys isän pitkän poissaolon hankaluudesta työpaikalla oli yleisempi vapaan jakamiseen vaikuttanut tekijä.

Vanhempainvapaata pitäneistä isistä aiempaa useampi, jo kolmannes, sanoi, että pitkä työstä poissaolo on isälle hankalaa ja asia vaikutti vapaan käytöstä päätettäessä. Vanhempainvapaan pitämättä jättäneistä isistä tätä mieltä oli useampi eli puolet, mutta heidän keskuudessaan tämän seikan vaikutus ei ollut vahvistunut viiden vuoden aikana. Voi siis olla, että isien vanhempainvapaan vakiintumiseen vain isäkuukauden pituiseksi vaikuttaa myös se, että tätä pidemmälle vapaalle jäämisen arvellaan olevan hankalaa; isäkuukausihan vastaa vain vuosiloman pitämistä. Toisaalta isät myös ajoittavat vuosilomaansa lapsen hoidon perusteella, mahdollisesti isäkuukauden jatkeeksi. Melko harva isä, vain joka kymmenes, kuitenkaan mainitsee työnantajien suhtautumisen kohentamisen tärkeäksi vapaan jakamisen edistämiskeinoksi (äideistä tätä mieltä on joka kuudes).

Omalle asemalle työelämässä aiheutuvien seurausten vähäisestä roolista vapaita pitäneiden isien vastauksissa kertoo myös valtaosan vanhempainvapaalla olleista

isistä arvio, ettei asialla ole ollut vaikutusta heidän asemalleen ja etenemismahdollisuuksilleen työelämässä. Tähän arvioon päätyvien isien osuus on entisestään lisääntynyt viiden vuoden kuluessa. Kyse voi olla isien perhevapaiden vähittäisestä arkipäiväistymisestä tai isien vapaiden suhteellisesta lyhyydestä ja sitä myötä vähämerkityksisyydestä aseman kannalta. Vanhempainvapaata käyttävät, edelleen melko harvalukuiset isät ovat myös keskimääräistä paremmassa asemassa työelämässä, koska he ovat useimmiten hyvin koulutettuja ja jo hyvässä asemassa olevia työntekijöitä.

Konkreettisia kielteisiä seurauksia vapaan pitämisestä työssä kertoi kokeneensa harva isä, 7 % isyysvapaan käyttäjistä ja 10 % vanhempainvapaalla olleista miehistä. Naisilla on konkreettisia kielteisiä kokemuksia selvästi useammin, äitiys- ja vanhempainvapaasta kielteisiä seurauksia oli kokenut 30 % ja hoitovapaasta 22 %; useimmiten ne liittyivät määräaikaisen työsuhteen uusimatta jättämiseen. Mahtavatko naisten kielteiset kokemukset toimia pelotteena miehille? On myös havaintoja työpaikoista, joilla suhtautuminen miesten perhevapaisiin on avoimesti kielteinen (Takala 2005).

Kielteisen suhtautumisen merkitystä ei ole syytä vähätellä, vaikka siitä kertovat luvut jäävätkin pieniksi. Se voi heijastua vaikeasti konkretisoituvana ilmapiirinä, joka kasvattaa niiden miesten joukkoa, joille perhevapaalle jääminen ei ole edes mahdollisuus, ja jotka siis myös ovat jääneet tämän tutkimuksen aineistojen tavoittamattomiin. Tällaisen tulkintaan antaa aineksia myös uusin tasa-arvobarometri, jonka mukaan yksityisen sektorin kaikista palkansaajista vain 43 % arvioi isien vanhempainvapaalle jäämisen olevan helppoa, julkisella sektorilla näin arvelee kaksi kolmasosaa; äitien perhevapaalle jäämisen valtaosa arvioi olevan helppoa kaikilla sektoreilla. Arvioiden ajallinen muutos ei ole yksioikoinen: käsitys miesten vanhempainvapaalle jäämisen helppoudesta on yleistynyt vuodesta 2001 vuoteen 2008 sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, sen sijaan arviot vuoden 2004 jälkeen ovat muuttuneet kielteiseen suuntaan julkisella sektorilla, mutta pysytelleet samalla melko alhaisella tasolla yksityisellä sektorilla. (Nieminen 2008, 41). Tutkimusta suhtautumisesta miesten perhevapaisiin työpaikoilla on tarpeen jatkaa isien monenlaisia kokemuksia tavoittavin menetelmin.

Korkeakoulutus toimii jakolinjana paitsi äitien kotihoidontuen, myös isien vanhempainvapaan käytössä. Isän vanhempainvapaalla olo on todennäköisintä, jos hänen puolisoillaan on korkea ammatillinen koulutus; isän oma koulutus, tulotaso, ammattiasema tai perheen lapsiluku eivät muuta asiaa. Mutta kun otetaan huomioon sukupuolistunutta vastuunjakoa perheessä kuvaavat käsitykset, ei äidin koulutustasolla enää ole merkitystä. Isän elätysvastuuta korostavat miehet jäävät muita harvemmin vanhempain- tai bonusvapaalle.

### **Sukupuolistuneiden asenteiden merkitys**

Perinteiset sukupuolistuneet käsitykset perhevastuiden jaosta ovat perhevapaatutkimustemme tulosten perusteella aiempaa tavallisempia pikkulasten vanhempien keskuudessa: aiempaa suurempi osa äideistä ajatteli, että päävastuu lastenhoidosta

kuuluu hänelle, isät puolestaan aiempaa yleisemmin katsoivat olevansa päävastuussa perheensä elatuksesta. Tämä on kiinnostava kehityskulku verrattuna tuoreen Tasa-arvobarometrin tulokseen, jonka mukaan yleiset asenteet koko väestön tasolla ovat harvemmin perinteisen sukupuolistuneen ajattelun mukaisia kuin aiemmin (Nieminen 2008). Yleisellä tasolla vanhemmuuden tasa-arvoa pidetään hyvänä asiana, mutta sen toteuttaminen omassa elämässä törmää emotionaalisesti latautuneeseen käsitykseen sukupuolistuneesta vastuusta (Lammi-Taskula 2007).

Vapaata jakaneet isät ovat perinteisen sukupuolistuneen työnjaon kannalla puolta harvemmin kuin ne, jotka eivät ole olleet vanhempainvapaalla. Isän vanhempainvapaan käyttöä ennustavatkin ainoastaan hänen ikänsä sekä kokemuksensa itsestään perheen pääasiallisena elättäjänä: jos isän mielestä mies on ensisijaisesti vastuussa perheen toimeentulosta, hän on muita isiä vähemmän todennäköisesti vanhempainvapaalla. Sen sijaan isien käsitykset äidin mahdollisesta päävastuusta lapsen hoitajana eivät merkittävästi liity hänen todennäköisyyteensä pitää itse vanhempainvapaata. Äiti pitää kuitenkin yleensä isää pidemmän kauden.

Myös puolison asennoituminen tulee esille, ei suoranaista kielteisyytenä isän vanhempainvapaata kohtaan, vaan käsityksenä lapsen hoidon kuulumisesta äidille – tätä mieltä äidit olivat lisääntyneesti, puolessa niissä perheissä, joissa vanhempainvapaata ei jaettu. Jos äidin omaa hoivavastuutaan korostava näkemys kohtaa isän omaa elätysvastuutaan korostavan näkemyksen, ei vapaan jakamisesta synny keskustelua.

Perinteiset asenteet vaikuttavat myös muiden uusien vapaamahdollisuuksien suosiin: Osa-aikaisen vanhempainvapaan esteiden avovastauksista heijastuu se, että tätä mahdollisuutta karsastavat äidin ensisijaista hoitovastuuta painottavat ja lapsen pitkää kotihoitoa kannattavat, jotka liittävät asian automaattisesti äidin hoidoksi (isä: ”ei haluta erottaa äidistä niin pienenä”, ”lapsen hoito puolisolille helpointa kokopäiväisenä”, lapsi halutaan [huom. passiivi] hoitaa kotona 3-vuotiaaksi...). Osittaisen hoitovapaan esteenä miehet taas saattavat mainita (kolmasosa kaikista avovastauksista) puolison hoitovapaan – ei siis käy mielessä, että isä itse voisi äidin lisäksi tai ohella olla vapaalla.

Perinteisten sukupuolistuneiden asenteiden yleistymisellä voisi olla yhteyttä myös asenteisiin työpaikoilla. Aineiston pienuus ei anna mahdollisuutta vahvoihin tulkintoihin, mutta kun sekä naiset miesvaltaisilla aloilla että miehet naisvaltaisilla aloilla näyttäisivät saavan osakseen muita kielteisempää suhtautumista vanhempainvapaalle jäämisestä, herää kysymys onko vähitellen yleistyvä perinteisiä sukupuolirajoja rikkova vanhemmuus nostamassa vastareaktion pintaan perinteistä ajattelua?

### **Asenteet työpaikoilla**

Kyselyvastauksien mukaan asenteet sen paremmin äitien kuin isienkään vapaita kohtaan työpaikoilla eivät ole kovin usein kielteisiä. Kysymys asenteista ei kuitenkaan rajaudu pelkästään avoimeen kielteisyyteen vaan on moniulotteisempi: pinnan alla ovat sukupuolistuneet ajattelutavat heijastuvat siihen millä tavoin vapaiden

pitämistä ajatellaan. Työpaikoilla henkilöstöasioista vastaavien haastatteluissa tulee esiin ajattelu perhevapaista lähinnä naisten asiana. Poikkeuksiakin työpaikoilla tosin on, esimerkiksi palkallinen isyysvapaa kannustimena. Toisaalta isän vapaan vakiintuminen isyysvapaaseen ja isäkuukauteen alkaa olla ei ainoastaan isien vaan myös henkilöstöasioista vastaavien ajatuksissa ”normalisoitunut” käytäntö. Jos perhevapaita ei ajatellakaan pelkästään naisten asiana, niin kuitenkin ajatellaan muiden kuin isälle nimettyjen vapaiden kuuluvan äideille.

Työnantajan rooli miesten kannustajana vapaiden pitoon nähdään ristiriitaisena, koska niiden jakamista pidetään perheiden omana asiana. Jos toisaalta työntekijöitä pyritään kohtelemaan tasavertaisesti, eikö silloin pitäisi olla itsestään selvää mainita perehdytyskoulutuksissa tai -kansioissa, että tällä työpaikalla perhevapaat ja muut työn ja perheen yhdistämisen tukitoimet koskevat niin naisia kuin miehiäkin? Tämän suuntaisten, miehiä kannustavien asenteiden muotoutuminen työpaikoilla on vasta alussa.

Kysymys asenteista työpaikoilla liittyy myös työn ja perheen yhdistämisen peruskysymyksiin. Kun esimiesten yhteydenotot perhevapaalla oleviin työntekijöihin liittyivät enimmäkseen työasioihin, voidaan kysyä, onko raja työssä ja vapaalla olemisen välillä liudentunut, ja onko asialla yhteyttä miesten käsityksiin pidemmälle vapaalle jäämisen hankaluudesta työasioiden kannalta. Äitien kohdalla esimiesten yhteydenotot ovat viidessä vuodessa yleistyneet, yksityisellä sektorilla ne ovat melko yleisiä myös isien vapaiden aikana. Onko työelämän kiristymistä taustalla siinä, että rajat ihmisten elämänalueiden välillä ovat katoamassa niin esimiesten kuin työntekijöiden omassakin ajattelussa; onko oltava aina käytettävissä (esimies katsoo voivansa soittaa ja työntekijä pitää välttämättömänä vastata vapaallakin)? Onko kysymys siitä, että sijaisia ei palkata, vaan töiden ongelmassa otetaan yhteyttä vapaalla olijaan?

Perhevapaiden suhteellisen vähäinen esiintyvyys useimpien työpaikkojen jokapäiväisessä toiminnassa lienee taustalla siinä, että perhevapaisiin liittyvät asiat nähdään esimiestyössä usein teknis-lainsäädännöllisinä. Asian harvinaisuus ja työelämän kiireinen tahti saattavat estää esimiestä paneutumasta asiaan työntekijän suuren elämänmuutoksena, ja työhön palattaessa paitsi perehdyttämistä edellyttävänä tilanteena myös tulevien vuosien kysymyksenä työn ja perheen yhteensovittamisesta (vrt. Mäkelä 2009). Esimieskoulutuksen tarvetta näyttäisi olevan siinä, että perehdyttämistä perhevapaan jälkeen ei ajatella samalla tavoin kuin jonkin muun pitkän poissaolon jälkeen, samoin siinä, että nais(esimiestä) saatetaan automaattisesti pitää asiantuntijana perhevapaista. Haastatteluissa todettiin myös, että työntekijät itse ottavat ja heidän kuuluukin ottaa selvää perhevapaoikeuksistaan – näin toki on, mutta lieneekö esimiehillä myös taipumusta ajatella perheen olevan yksityisasiat? Työn ja perheen keskinäisen vuorovaikutuksen merkityksen käsittely on yksi esimieskoulutuksen haaste. Työn ja perheen yhdistämistä tukevien käytäntöjen niukuus yhtäältä ja oman organisaation perheystävällisyydestä vallitsevan käsityksen ristiriitainen yhteys tarjolla oleviin käytäntöihin toisaalta korostavat esimieskoulutuksen ja työpaikoilla tehtävän yhteisen kehittämistyön merkitystä.

Työn ja perheen yhteensovittaminen ei edelleenkään ole kovin tuttu teema työpaikoilla, puhumattakaan että se olisi itsestään selvä osa työpaikkojen henkilöstöpolitiikkaa tai toimintakulttuuria. Miksi työpaikoilla sitten pitäisi käyttää aikaa tällaisten asioiden miettimiseen? Työnantajan näkökulmana saattaa olla, että valtiolla on päävastuu kansalaisten hyvinvoinnista. Jos ajatellaan työn ja perheen yhteensovittamista, niin näinhän asia pitkälti on Suomessa. 150 vuotta sitten, monen suomalaisen teollisuusyrityksen perustamisen aikoihin, yritykset saattoivat pitää lastentarhoja työntekijöiden lapsille. Nykyisin päivähoitoa organisoi kunta ja se samoin kuin perhevapaat rahoitetaan pääosin julkisista varoista. Mutta miten hyviä perhepoliittiset järjestelmät ovatkin, ne toteutuvat ihmisten jokapäiväisessä elämässä osana suhdetta työelämään.

Työn ja perheen yhteensovittamisen teemojen näkymättömyys suomalaisilla työpaikoilla saattaa osittain liittyä juuri siihen, että meillä on verrattain pitkälle kehittynyt perhepolitiikka työn ja perheen yhdistämisen tukena. Työpaikoilla on totuttu ajattelemaan, että työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisemisesta huolehtii julkinen perhepolitiikka, eikä se liity yritysten tai työpaikkojen toimintaan. Työelämässä työntekijää ajatellaan perinteisesti vain työntekijänä, ei ihmisenä, jolla on muutakin elämää. Työpaikkojen jokapäiväisistä käytännöistä on puuttunut ihmisten elämänkokonaisuuden näkökulma.

Kukin ihminen on kuitenkin yksi ja sama toimija kaikilla elämänalueillaan, niin työssä kuin kotonakin. Meidän itse kunkin on omassa ruumiissamme ja mielesämme koottava eri elämänalueet ainakin jotenkin toimivaksi arjen kokonaisuudeksi. Eri elämänalueiden käytännöt ja toiminta myös heijastuvat toisiinsa. Siksi työpaikoilla on oleellista havaita elämänkokonaisuuden merkitys sille miten työntekijät voivat työpaikoilla. Mitä paremmin elämän kokonaisuus sujuu, sitä enemmän työntekijä voi suunnata energiaansa työntekoon ja sitä tuloksellisempi hän on. Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen on työntekijöiden ja työnantajien yhteinen etu.

Tämä ilmenee monella eri tasolla. Yksilöiden hyvinvoinnin paranemisen lisäksi työyhteisön tasolla kyky ymmärtää toisia paranee ja ilmapiiri kohenee, jos työn ja perheen yhdistämisen kysymyksiä voi käsitellä työyhteisössä ja saada tukea niiden ratkaisemiseen. Esimiestyössä kehittyy kyky havaita työntekijöiden tarpeita, kommunikaatiotaidot paranevat ja tietoisuus omaa esimiestyötä ohjaavista periaatteista selkiytyy, kun yhdessä etsitään sujuvan työn ja perheen yhteensovittamisen edellytyksiä. Samalla esimiesten kyky organisoida työtä paranee. Organisaation tasolla tämä myönteinen kehitys ilmenee tuloksellisuuden kasvuna. Organisaatio saa myös mainetta hyvänä työnantajana ja näin sen kilpailuasema hyvistä työntekijöistä paranee. (Salmi & Lammi-Taskula 2004, Savolainen ym. 2004.)

Organisaatio voi myös hyötyä siitä, että työntekijällä on perhe ja että hän on ollut vanhempainvapaalla. Perheen jokapäiväistä arkea pyörittävät ihmiset oppivat monia työelämässä korkealle arvostettuja taitoja, kuten kommunikaatiotaitoja, organisointia ja monien asioiden tekemistä yhtäaikaa, nopeasti muuttuviin tilanteisiin



reagoimista ja empatiaa. Nämä perheen arkielämässä kehittyvät kyvyt työntekijä tuo mukanaan työpaikalle vaikkapa perhevapaalta palatessaan.

### **Osa-aikavapaiden ongelmat**

Osa-aikaiset perhevapaat on nähty eräänlaisena lapsen hoidon ja ansiotyön yhdistämisen ideaalimallina, mutta niiden suosio on vähäistä. Tutkimuksen tulosten valossa on kuitenkin kysyttävä, voivatko osa-aikavapaat ja osa-aikatyö muodostua työelämän laatua, hyvinvointia ja sukupuolten tasa-arvoa kohottavaksi mahdollisuudeksi, jos niiden toteuttamiseen liittyy useita ongelmakohtia.

Ensinnä, Suomessa kokoaikatyön kulttuuri on edelleen työorganisaatioissa vallitseva suuntaus; enemmistö henkilöstöjohtajista piti osa-aikatyön järjestämistä ainakin jonkin verran hankalana, pulmana pidettiin ennen kaikkea töiden järjestelyä. Toiseksi, ainakin ennen syksyllä 2008 alkanutta talouden taantumaa paljon puhutun työvoimapulan odotuksesta on käytännössä ristiriitaiset seuraukset. Osa-aikatyö voidaan nähdä yhtäältä keinona pitää kiinni työvoimasta, mikä tuli esiin haastatteluissa. Osa-aikavapaa voisi myös olla keino houkuttaa työntekijöitä vapaalta työhön työvoiman vähentyessä, mikä puolestaan ei haastatteluissa noussut esiin. Toisaalta osa-aikatyötä voidaan pitää uhkana pienenevästä työpanoksesta; pelko työpanoksen pienenemisestä tulevaisuudessa on ollut työelämäkeskustelua hallitseva piirre viime aikoina.

Työntekijän kannalta osa-aikatyö voi olla työntekijälle epärationaalista johtaessaan työnteon intensivoitumiseen työajan lyhetessä, mutta palkan samalla pienentyessä. Monet vanhemmat myös kokevat osa-aikavapaan lapsen hoidon logiikan kannalta vähemmän toivottavaksi vaihtoehdoksi. Ja varteenotettava ongelma on edelleen myös siinä, että osa-aikatyön ja osa-aikavapaan valitsevat naiset, mikä johtaa välittömästi heidän taloudellisen asemansa heikkenemiseen ja sisältää ainakin välillisesti riskin heidän työmarkkina-asemansa huonontumisesta. Jos taas osa-aikavapaan ehtona on molempien vanhempien työajan lyhennys, sitä ei valitse juuri kukaan. Pysyvätkö osa-aikaiset perhevapaat siis harvojen (etuoikeutettuna) vaihtoehtona?

### **Perhevapaajärjestelmän kehittäminen: 6+6+6 -malli**

Perhevapaajärjestelmän kehittämisen tavoitteena on jo pitkään ollut miesten perhevapaiden käytön lisääminen ja tätä kautta lisääntyvä sukupuolten tasa-arvo vanhemmuuden jakamisessa ja seurauksissa. Pohjoismaisia tutkijoita, hallinnon ja politiikan asiantuntijoita sekä työmarkkinatahoja syksyllä 2007 koonnut seminaari<sup>21</sup> päättyi siihen, että edelleen avaintekijöitä sukupuolten tasa-arvon ja perhevapaiden suhteessa ovat isien perhevapaiden käytön lisääminen ja työpaikkojen rooli.

Isien lisääntyvä perhevapaiden käyttö on edellytyksenä sukupuolten tasa-arvon ja lasten hyvinvoinnin etenemiselle monella tavoin. Ensinnäkin se turvaa lapsen vahvan suhteen molempiin vanhempiinsa. Toiseksi se edistää parisuhteen hyvinvointia

21 Pohjoismaisen ministerineuvoston Suomen puheenjohtajuuskauden seminaari "Lasku lapsensaannista", Helsinki, Säätytalo 21.11.2007

- ja samalla lapsen hyvinvointia - vähentäessään riskiä puolisoiden epätasaisen työnjaon sementöitymisestä perhevapaan aikana, ja näin vähentäessään riitelyä työnjaoista. Kolmanneksi miesten lisääntyvä vanhempainvapaiden käyttö vähentäisi miesten vanhemmuuden näkymättömyyttä ja jopa torjuntaa työpaikoilla. Samalla se loisi vahvempaa pohjaa työn ja perheen yhteensovittamisen tukikäytäntöjen kehittelyyn organisaatioissa, kun asian oivallettaisiin koskevan niin mies- kuin naistyöntekijöitä. Neljänneksi miesten lisääntyvä osallistuminen vanhemmuuteen muun muassa perhevapaita pitämällä on edellytys sille, että naisten vanhemmuudesta johtuva epätasa-arvoinen asema työmarkkinoilla kohenee.

Isyysvapaa on Suomessa ollut käytettävissä 30 vuotta. Sinä aikana parin viikon vapaa on muodostunut jokamiehen joukkoliikkeeksi, isien mielestä itsestään selväksi vapaaksi. Vaikkakin edelleen hieman useampi isä sanoo isyysvapaan perusteluksi puolison auttamisen kuin halun tutustua vauvaansa tai vanhemmuuden yhteisenä asiana, voitaneen olettaa, että lapsen vetovoima on lisääntyvästi myös miesten valintojen taustalla. Se ei kuitenkaan vielä kanna vanhempainvapaan valitsemiseen asti.

Isillä on ollut mahdollisuus jakaa vanhempainvapaata äidin kanssa vuodesta 1985 alkaen. Näiden runsaan 25 vuoden aikana tätä mahdollisuutta käyttävien isien osuus on noussut parista prosentista 12 prosenttiin. Jos tavoite vanhempainvapaan tasaisesta jakautumisesta äitien ja isien kesken - ja näin perusteiden luomisesta vanhemmuuden tasa-arvolle - etenee nykyistä vauhtia, se toteutuu aikaisintaan 200 vuoden kuluttua.

Kun yleisimmin mainitut esteet isien bonus- tai vanhempainvapaan pitämiseksi olivat puolison aie jäädä hoitovapaalle vanhempainvapaan jälkeen, tiedon puute sekä taloudelliset tekijät, olisi ilmeisesti edelleen tarvetta lisätä joustavuutta isäkuukauden/isän omien jaksojen pitämiseen (vuonna 2007 tuli mahdolliseksi pitää se puolen vuoden kuluessa vanhempainvapaan päättymisestä) ja kehitellä edelleen myös tiedotuskeinoja. Toki Kelan esitteet ja verkkosivut tarjoavat selkeää perustietoa, mutta ne eivät ehkä tavoita kaikkia, ja järjestelmän mutkikkuus vaikeuttaa kokonaiskuvan saamista. On myös havaintoja siitä, että Kelan virkailijoiden, neuvolan terveydenhoitajien tai työpaikan henkilöstöhallinnon antama opastus voi kohdistua vain äideille ja pitää heitä itsestään selvästi vapaan ainoina käyttäjinä.

On myös kysyttävä onko bonusvapaa/isäkuukausi riittävä keino isän itsenäisen vanhemmuuden rakentumiseen? Isäkuukausi on lisännyt vanhempainvapaata pitävien miesten lukumäärää, mutta samalla lyhentänyt pidettyä vapaata. Tasa-arvoisen vanhempainvapaan jakamisen eteneminen siis ontuu. Vuonna 2006 ainakin puolet äideistä oli isäkuukauden aikana myös kotona, koska tuolloin järjestelmässä ei ollut mitään ajallista joustoa. Tavoite isän itsenäisestä lastenhoidosta ei näin välttämättä toteudu. Tulos antaa aihetta pohtia olisiko isäkuukauden käytön joustoa syytä edelleen lisätä niin, että sen voisi pitää äidin mahdollisen hoitovapaan/kotihoidon tukijakson jälkeenkin. Jos lasta halutaan hoitaa kotona kotihoidon tuen turvin ainakin 1,5-vuotiaaksi ja hyödyntää isäkuukausi, nykyinen aikaraja bonusvapaan pitämiseksi

puolen vuoden kuluessa vanhempainvapaan päättymisestä (jolloin lapsi on vasta 15–16 kuukauden ikäinen) johtaa edelleen siihen, että äidin tulisi välillä mennä töihin lyhyeksi ajaksi, mikä on usein sekä työpaikan että äidin kannalta hankalaa.

Isäkuukauden suosio on Suomessa lisääntynyt, mutta asialla on kääntöpuolensa: vapaan jakamisesta ei tarvitse keskustella yhtä paljon kuin aiemmin; isä pitää vain oman kuukautensa. Toisaalta miesten vanhempainvapaan keston vakiintuminen isäkuukaudeksi vahvistaa myös muiden pohjoismaiden kokemuksen synnyttämää käsitystä siitä, että isät pitävät vain nimenomaan heille nimetyt vapaat. Onkin perusteltua harkita vanhempainvapaan selvää jakamista vanhemmille erikseen nimettyihin kiintiöihin, jos halutaan lisätä isien osuutta vanhempainvapaan pitämisestä. Islannissa ja Norjassa miesten vanhempainvapaan käyttö nousi noin 80 prosenttiin isistä isäkiintiön myötä. (Lammi-Taskula 2006.)

Siksi, omien ja muiden tutkimustulosten pohjalta, olemme syksyllä 2006 tehneet ehdotuksen vanhempainvapaan uudistamiseksi, ns. 6+6+6 -mallin (ks. [www.stakes.fi/perhevapaat](http://www.stakes.fi/perhevapaat)). Sen pääsisältönä on, että nykyiset äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa yhdistettäisiin uudeksi vanhempainvapaaksi, jonka kesto on 18 kuukautta. Hoitovapaa ja kotihoidon tuki säilyisivät edelleen.

6+6+6 -mallissa vanhempainvapaa koostuu kolmesta kuuden kuukauden jaksosta, joista yksi on äidille, yksi isälle ja yksi vanhempien jaettavissa. Näitä vapaakausia voi pitää vähintään kaksi kuukautta kestävässä jaksossa perheen haluamassa järjestyksessä joustavasti siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Tämä on tärkeää siksi, että silloin äiti voi halutessaan jäädä hoitovapaalle oman vanhempainvapaajaksonsa jälkeen, ja isä voi pitää oman jaksonsa vasta myöhemmin. Lapsen kotihoitoa voidaan siis haluttaessa jatkaa myös yli hänen 1,5-vuotispäivänsä. Ehdotukseemme kuuluu myös se, että äiti voi pitää ennen synnytystä kolme viikkoa äitiysvapaata – tarvittaessa enemmänkin sairauslomana – ja isä vastaavasti synnytyksen yhteydessä kolme viikkoa isyysvapaata kuten nykyisinkin. Yksinhuoltaja voi pitää koko 18 kuukauden vanhempainvapaan.

Perusteita perhevapaajärjestelmän perusteelliseen uudistamiseen on useita. Ensinnäkin lapsen hyvinvointi: vanhempainvapaan nykyinen päättymisajankohta, jolloin lapsi on 9–10 kuukauden ikäinen, ei lapsen kehitysvaiheiden näkökulmasta ole suotuisa päivähoiton aloittamiselle. Vanhemmat, pääasiassa äidit, hoitavatkin lasta kotona keskimäärin 1,5–2 -vuotiaaksi. Toinen peruste on se, että vanhempainvapaata ei ole pidennetty yli 20 vuoteen lukuun ottamatta isän kahden viikon bonusvapaata. Uudistus parantaisi nykytilannetta sekä lapsen, äidin että isän näkökulmasta ja selkiyttäisi vapaajärjestelmää, joka on monimutkainen (ks. liite 1). Järjestelmän hankaluuteen viittasivat jotkut bonusvapaansa pitämättä jättäneet isät, ja siitä puhuivat myös organisaatioiden henkilöstövastaavat. Onpa poliitikoille tai aiheesta kirjoittaville tiedotusvälineillekin usein hankala hahmottaa vapaajärjestelmän eri osia, puhumattakaan vapaiden aikana saatavien korvausten vaihtelusta.

6+6+6 -mallissa ehdotamme vanhempain-, äitiys- ja isyysvapaan ajalta maksettavaksi vanhempainrahana 80 % aiemmista ansiotuloista. Tavoitteena on saada aikaan

selkeä ja helposti etukäteen laskettavissa oleva päiväraha. Ehdotamme myös vanhempainrahalle kattoa, koska nykyjärjestelmä mahdollistaa kohtuuttomatkin päivärahat, jos niitä vertaa minimipäivärahan varaan jääviin. Katto on myös selkeämpi kuin nykyjärjestelmän vaihtelevat korvausprosentit ja tuloajat (ks. liite 1). Vanhempainvapaan pidentäminen ja päivärahan korvaustason nostaminen kohentaisi lapsiperheiden usein suhteellisen heikkoa taloudellista tilannetta, kun vanhemmat voivat hoitaa lasta ansiosidonnaisen vanhempainrahan turvin kotihoidon tuen sijaan. Hoitovapaan ja kotihoidon tuen käyttö todennäköisesti vähenee, kun lapsi voidaan hoitaa kotona 1,5-vuotiaaksi jo vanhempainvapaalla. Lapsiperheiden toimeentulon suhteellisen heikkenemisen taustalla on muun muassa tulonsiirtojen jääminen huomattavasti jälkeen ansiokehityksestä (Sauli ym. 2009).

Kolmas, keskeinen peruste ehdotukselle 6+6+6 -mallista on miesten perhevapaiden käytön lisääminen. Tutkimus niin Suomessa kuin muissa pohjoismaissa osoittaa, että isät käyttävät vain niitä vapaita, jotka on erityisesti heille nimetty. Siksi on oleellista että isille nimenomaan omistettu vapaajakso saa isät miettimään sitä, että kysymys on juuri heidän ratkaisustaan. Isän on itse päätettävä hoidetaanko lasta kotona puoli vuotta pidempään vai ei. Tavoite on saada isät oivaltamaan oman vanhemmuutensa merkityksellisyys.

Kiintiöitä on usein pidetty pakkona. Kysymys ei kuitenkaan ole pakosta, vaan mahdollisuudesta. Isät voivat myös 6+6+6 -mallissa valita vain lyhyemmän vanhempainvapaakauden tai pelkän isyysvapaan pitämisen. Jos isä ei pidä lainkaan vanhempainvapaata, perhe kyllä menettää hänen kuusi kuukauttaan, mutta äidin vapaa pitee selvästi nykyisestä, jos hän pitää koko vanhempien jaettavissa olevan kuuden kuukauden jakson oman jaksonsa lisäksi. Missään 6+6+6 -vapaan vaihtoehtoisessa toteutumistavassa kukaan ei häviä nykyiseen järjestelmään verrattuna.

Kiintiöitä on myös vastustettu sillä perusteella, että perheiden pitää saada itse päättää miten vanhempainvapaa jaetaan. Näin tapahtuu myös 6+6+6 -mallissa, mutta siinä on lähdetty siitä, että "perhe" koostuu kahdesta vanhemmasta. Tiedämme jo, että nykyisellä, vanhemmalta toiselle siirrettävissä olevalla vanhempainvapaamallilla ei edetä isien vapaiden käytössä. Tämä johtuu pitkälti siitä, että meillä edelleen vallitsevan ajattelutavan mukaan perhevapaat kuuluvat ensi sijassa äidille. Käsillä oleva tutkimus kertoo, että isän vanhempainvapaan pitämisen lopulta ratkaisee isän asenne sukupuolten väliseen työnjakoon. Tämäkin tukee sitä ajatusta, että isällä tulisi olla oma vanhempainvapaajakso, jonka pitämisestä hänen tulee itse tehdä ratkaisu. Tällöin vaakakupissa ovat lapsen kotihoidon pituus ja isän asenteet – lieneekö tämä ainoa tapa saada isä pohtimaan vastuutaan vanhempana?

## **Lopuksi**

Työelämän käytännöillä on suuri merkitys perhepolitiikan toteutumisessa ihmisten jokapäiväisessä elämässä. Siksi muutokset pelkästään perhepolitiikassa, niin tärkeitä kuin ne ovatkin, eivät riitä muuttamaan sukupuolten välistä työnjakoa vanhemmuudessa. Työntekijöihin kohdistuvat yhä lisääntyvän tuottavuuden, tehokkuuden

ja työhön sitoutumisen vaatimukset eivät jätä paljoa tilaa hoivatyölle. Samanaikaisesti pienten lasten vanhemmat kohtaavat hyvän vanhemmuuden odotukset, jotka painottavat varhaisen kiintymyssuhteen ja vanhempien läsnäolon tärkeyttä pienen lapsen kehitykselle ja hyvinvoinnille. Nämä vahvat, mutta ristikkäin kulkevat pohjavirrat vievät vanhempia kohti perinteistä sukupuolten välistä työnjakoa, jossa miehen tehtävänä on kohdata työelämän vaatimukset ja naisen tehtävänä vastata lastenhoidosta. Vastuiden ja tehtävien segregoituminen uusintaa sukupuolten välistä järjestystä, jossa naisilla on riski syrjäytyä työmarkkinoilla ja miehet voivat jäädä ulkokehälle perheensä arjesta ja tunnesuhteista.

Ajatusta naisten ja miesten yhtä lailla jakamasta ansiotyöstä ja hoivatyöstä on pidetty utopistisena. Sen toinen puoli on kuitenkin pitkälle toteutunut Suomessa: naiset ovat laajalti ansiotyössä lukuun ottamatta juuri pikkulapsivaihetta, jolloin he ovat perhevapailla. Miksi siis ei toinenkin puoli, miesten osallistuminen hoivatyöhön, voisi toteutua? Se edellyttää kuitenkin uutta käsitystä maskuliinisuudesta, halua keskusteluihin vaihtoehtoista perheissä sekä tahtoa organisoida uudelleen työelämää ja luoda uusia toimintakäytäntöjä työpaikoilla. Ilman utopioita ei synny uusia näkökulmia, ideoita ja käytäntöjä.

# Kirjallisuus

Andersen, Helle & Koch, Ulla (2000) Perheystävälliset käytännöt työpaikoilla. Julkaisussa Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (toim.): Elämää Euroopassa. Työn ja perheen yhdistämisen moninaiset tavat ja haasteet. Seminaariraportti, Stakes, Helsinki, 29–34

Antila, Juha (2005) Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272. Työministeriö, Helsinki

Anttonen, Anneli: Lastenhoidon kaksi maailmaa. Teoksessa Hannele Forsberg & Ritva Nätkin (toim.) Perhe murroksessa. Gaudeamus, Helsinki 2002, 159–185

Anttonen, Anneli & Sointu, Liina (2006) Hoivapolitiikka muutoksessa. Julkinen vastuu pienten lasten ja ikääntyneiden hoivasta 12:ssa Euroopan maassa. Stakes, Helsinki 2006

Brannen, Julia and Lewis, Sue (2000) Workplace Programmes and Policies in the United Kingdom. In Haas Linda, Hwang Peter and Russel Graeme (eds): Organizational Change and Gender Equity. Sage Publications, London

den Dulk Laura (2001) Work-Family arrangements in organisations. A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden. Rozenberg Publishers, Amsterdam

Haataja, Anita (2004) Pohjoismaiset vanhempainvapaat kahden lasta hoitavan vanhemman tukena. Janus 12 2004:1, 25–48

Haataja, Anita (2005a) Outcomes of the two family policy reforms at the turn of the 2000s in Finland. Yearbook 2005 of Population Research in Finland 41, 5–28

Haataja, Anita (2005b) Äidit ja isät työmarkkinoilla 1989–2002/2003. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:29

Haataja, Anita (2008a) Selvitys vähimmäismääräisen vanhempainrahan kehityksestä sekä työsuhteen yleisyydestä vanhempainrahan ja kotihoidontuen saajilla. Kelan kopiokeskus, Helsinki 2008

Haataja, Anita (2008b) Jutta-muistio no 2, 14.3.2008. Kelan tutkimusosasto

Haataja, Anita & Mattila-Wiro, Päivi (2006) Impact of alternative benefit levels and parental choices on the parent's income. Microsimulation approach on the Finnish parental leave. Discussion Papers 399. Helsinki: Government Institute for Economic Research (VATT)

Haataja, Anita & Nurmi, Kaarina: Työnjako 1990-luvulla. Naiset työelämässä – ja sen ulkopuolella. Tasa-arvon työraportteja 2000:3, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2000

Haataja, Anita & Nyberg, Anita: Diverging paths? The dual-earner/dual-carer model in Finland and Sweden in the 1990s. Teoksessa Anne Lise Ellingsæter and Arnlaug Leira (eds): Politicising Parenthood in Scandinavia: Gender Relations in Welfare States. Policy Press, London 2006, 217–239

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta (HE 169/2006)

Hulkko, Laura (2005) Epätyypilliset työajat sopivat moneen elämäntilanteeseen. Hyvinvointikatsaus 3/2005, 9–16

Hytti, Helka (2004) Suomalainen työssäolo ja toimeentuloturva pohjoismaisessa vertailussa. Teoksessa: Talouskasvu ja julkistalous ikääntyneen väestön oloissa. Tulevaisuusselonteon liiteraportti 4. Helsinki: Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 32, 2004: 111-169

Hämäläinen, Ulla (2005) Perhevapaiden aikaiset tulot ja toimeentulo. Teoksessa Takala, Pentti (toim.) Onko meillä malttia sijoittaa lapsiin? Kela, Helsinki. 126-147

Hämäläinen, Ulla & Takala, Pentti (2007) Isien perhevapaat ja tasa-arvo. Teoksessa: Lilja, Reija, Asplund, Rita & Kauppinen, Kaisa (toim.): Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä? Sosiaali- ja terveysministeriö, selvityksiä 2007:69, Helsinki 2007, 22-45

Kansaneläkelaitoksen sairausvakuutus- ja perhe-etuustilastot 2001. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja T11:13. Helsinki 2002

Kelan perhe-etuustilasto 2006. Suomen virallinen tilasto, Sosiaaliturva 2007. Helsinki 2007

Kellokumpu, Jenni (2007) Baby and pay: the family gap in Finland. Labour Institute for Economic Research (PT), Working papers 236

Kellokumpu, Jenni & Napari, Sami (2007) Perhevapaiden vaikutus palkkapussiin. Talous & Yhteiskunta 3/2007

Kinnunen, Ulla ja Mauno, Saija (2002) Työ ja perhe-elämä vanhempien ja lasten näkökulmasta. Teoksessa Rönkä Anna ja Kinnunen Ulla (toim.): Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. PS-kustannus, Jyväskylä, 99-118

Kivimäki, Riikka & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri (2003) Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi. Edita, Helsinki

Kupiainen Mari, Evans Julia, Kauppinen, Kaisa (2007) Tasa-arvosuunnittelu kehittämisen työkaluna. Julkaisussa Lilja Reija ym. (toim.): Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten tasa-arvon jarruina työelämässä? Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69, Helsinki 2007, 68-112.

Laaksonen, Tero (2003) Työhön on sitouduttava apinan raivolla. *bisnes.fi* 2/2003

Lammi-Taskula, Johanna (2003) Isät vapaalla. Ketkä pitävät isyys- ja vanhempainvapaata ja miksi? Yhteiskuntapolitiikka 68 2003:3, 293-298

Lammi-Taskula, Johanna (2004a) Äidit työmarkkinoilla - kahden kerroksen väkeä?', Yhteiskuntapolitiikka 69 2004:2, 202-206

Lammi-Taskula, Johanna (2004b) Pienet koululaiset. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula Johanna (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Stakes, Helsinki. 58-73

Lammi-Taskula (2006) Nordic men on parental leave: can the welfare state change gender relations? Teoksessa Anne Lise Ellingsæter and Arnlaug Leira (eds): Politicising Parenthood in Scandinavia: Gender Relations in Welfare States. Policy Press, London 2006, 79-100

Lammi-Taskula, Johanna (2007) Parental leave for Fathers? Gendered Conceptions and Practices in Families with Young Children in Finland. Research Report 166. Stakes, Helsinki

Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2005) Sopiiko vanhemmuus työelämään? Perhevapaat ja työpaikan arki. Teoksessa Takala, Pentti (toim.) Onko meillä malttia sijoittaa lapsiin? Kela, Helsinki. 110-125

Lammi-Taskula, Johanna, Varsa, Hannele, Yli-Pietilä, Päivi, Karttunen, Aija, Kivimäki, Riikka & Salmi, Minna (2004) Työn ja perheen yhteensovittamista yhdellätoista suomalaisella työpaikalla. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula Johanna (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Stakes, Helsinki. 139-167

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus, Helsinki

Lewis, Suzan (1999) Work- Family Arrangements in the UK. Teoksessa den Dulk, Laura, van Doorne Huijskes, Anneke & Schippers, Joop (eds): Work-Family Arrangements in Europe. Netherlands School for Social and Economic Policy Research, Thela Thesis, Amsterdam, 41-56

Lilja, Reija, Asplund Rita ja Kauppinen Kaisa, toim. (2007) Perhevapaavaliinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä? Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69

Maliranta, Mika & Napari, Sami (2007) Perhevapaiden käytön määrät ja kustannukset yrityksissä. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Sarja B 229, Helsinki

Melkas, Tuula (2004) Tasa-arvobarometri 2004. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Julkaisuja 2004:20.

Mero, Pia (2003) Saatteeksi. Teoksessa Kivimäki Riika & Otonkorpi-Lehtoranta Katri: Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi. Edita, Helsinki

Mäkelä Liisa (2009) Working women positioning themselves in the leader-follower relationship as a result of pregnancy. Gender in Management 24 2009:1, 46-62

Napari, Sami (2007) Is there a motherhood wage penalty in the Finnish private sector? ETLA, Discussion papers No. 1107

Nieminen, Tarja (2008) Tasa-arvobarometri 2008. Sosiaali- ja terveysministeriö, Julkaisuja 2008:24, Helsinki

Nätti, Jouko & Väisänen, Mia: Työajat ja työsuhteet kotitaloudessa. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Järnefelt, Noora (toim.) Jaksaen ja joutaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, Tutkimuksia 230, Helsinki 2000, 45-65

OECD (2005) Babies and bosses. Reconciling work and family life. Volume 4 Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom. OECD Publishing, Paris

Oinas, Tomi, Jokivuori, Pertti & Ilmonen. Kaj (2005) Työaikapankki - haavetta ja todellisuutta. Työpoliittinen tutkimus 284, Työministeriö, Helsinki

Pall, Katre (2008) Estonia. Country report in Moss, Peter & Korintus, Marta (eds) International Review of Leave Policies and Related Research 2008. Department for Business Enterprises & Regulatory Reform, Employment Relations Research Series No. 100, London. 178-183

Pärnänen, Anna (2005) Työmarkkinat uusissa ja tulevissa EU-maissa. Hyvinvointikatsaus 3/2005, 34-40



Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelma 24.6.2003. Valtioneuvoston kanslia

Rissanen, Tapio (2000) Naisten ansiotyömallin muotoutuminen. Työnteon, toimeentulon ja lasten hoidon järjestäminen Suomessa 1920–1980-luvuilla. Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto

Rønsen, Marit & Skrede Kari (2006) Nordic fertility patterns: compatible with gender equality? Teoksessa Anne Lise Ellingsæter & Arnlaug Leira (ed) *Politicising Parenthood In Scandinavia: Gender Relations in Welfare States*. Bristol: Policy Press, 53–76

Rostgaard, Tine (2003) Social Care Regimes – The Configuration of Care for Children and Older People in Europe'. Paper in the ESPAnet Conference "Changing European Societies – The Role for Social Policy, Copenhagen 13–15 November 2003

Salin, Milla (2005) Äitien työssäkäynti lapsen saannin jälkeen. Julkaisussa Isoniemi, Henna ja Penttilä, Irmeli (toim.) *Perheiden muuttuvat elinolot*. Tilastokeskus, Tutkimuksia 243, Helsinki, 87–108

Salmi, Minna (2000) Kotihoidon tuki ja naisten asema: tutkimushaasteita ja tulkintaongelmia. *Yhteiskuntapolitiikka* 65 2000:1, 46–56

Salmi, Minna (2004a) Arkielämä kokoa yhteen työn ja perheen. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula Johanna (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Stakes, Helsinki, 11–28

Salmi, Minna (2004b) Kokemuksia muutoksista työn ja perheen yhdistämisen mahdollisuuksissa. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula Johanna (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Stakes, Helsinki 168–172

Salmi Minna (2004c) Työn ja perheen yhteensovittamisen foorumit. Teoksessa Salmi Minna ja Lammi-Taskula Johanna (toim.), *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Gummerus/Stakes, Helsinki, 129–138

Salmi, Minna (2006a) Parental choice and the passion for equality in Finland. Teoksessa Anne Lise Ellingsæter and Arnlaug Leira (eds): *Politicising Parenthood in Scandinavia: Gender Relations in Welfare States*. Policy Press, London 2006, 145–170

Salmi, Minna (2006b) Syntyvyys vai työllisyysaste? *Yhteiskuntapolitiikka* 71 2006:4, 416–423

Salmi, Minna (2007) Pienten lasten vanhemmat haluavat säilyttää subjektiivisen päivähoito-oikeuden. *Yhteiskuntapolitiikka* 72 2007:2, 202–204

Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (1999) Parental leave in Finland. Teoksessa Peter Moss & Fred Deven (eds.) *Parental leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*. NIDI CBGS Publications, Brussels 1999, 86–122

Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2002) Mitä pienten lasten vanhemmat haluavat perhepolitiikalta? *Yhteiskuntapolitiikka* 67 2002:6, 578–583

Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna, toim. (2004) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Gummerus/Stakes, Helsinki

Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2007) Family policy, labour market and polarization of parenthood in Finland. Julkaisussa Rolf Myhrman and Riitta Sääntti (ed), *Opportunities to Reconcile Family and Work*. Ministry of Social Affairs and Health, Reports 2007:16, 83–98

Sauli, Hannele, Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2009) Lapsiperheiden toimeentulo. Teoksessa Lammi-Taskula, Johanna ym. (toim.) Lapsiperheiden hyvinvointi. THL, Helsinki (painossa)

Sauli, Hannele, Savola, Lotta & Haataja, Anita (2000) Käyvätkö äidit töissä vai eivät? Tilastokeskus, Hyvinvointikatsaus 2000:1

Savola, Lotta (2000) Naiset Suomen työmarkkinoilla 1990-luvulla. Tilastokeskus, SVT Työmarkkinat 2000:4

Savolainen, Jarna, Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2004) Elämän kirjoja työpaikoille. Käsikirja työn ja perheen yhteensovittajille. Stakes, Helsinki

Sutela, Hanna (2005) Työtä ja perhe-elämää. Hyvinvointikatsaus 3/2005, 24-29

Takala, Pentti (2005) Uuden isyysvapaan ja isän muiden perhevapaiden käyttö. Kelan tutkimusosasto, Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 43/2005, Helsinki 2005

Thompson Cindy, Beauvais, Laura & Lyness, Karen (1999) When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 54 (1999): 329-415

Turpeinen, Merja ja Toivanen, Minna (2008) Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta, Monikko-hanke, Espoo

Työaikapankki pitkäaikaisten ja yksilöllisten työaikajärjestelyjen toteuttamiseksi. Työmarkkinakeskusjärjestöjen työryhmäraportti 24.2.2004

van Doorne Huiskes, Anneke (2000) Miten Euroopassa yhdistetään työtä ja perhettä yritysten näkökulmasta. Julkaisussa Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (toim.) Elämää Euroopassa. Työn ja perheen yhdistämisen moninaiset tavat ja haasteet. Seminaariraportti, Stakes, Helsinki, 21-27

Vikat, Andres (2006) Syntyvyyteen vaikuttavat tekijät. Julkaisussa Väestökehitykseen varautuminen - tulisiko syntyvyyttä ja maahanmuuttoa lisätä? Tulevaisuusselonteon liiteraportti 3. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 31/2004, Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, 20-30.

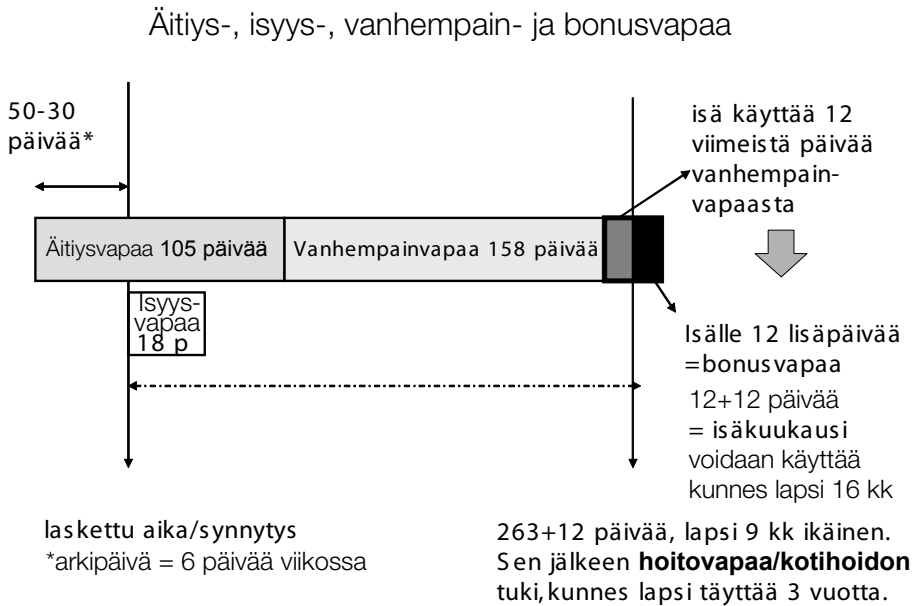
Yli-Pietilä, Päivi (1999) Atk-palveluyritys. Stakes, Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen, Raportteja työpaikkatoiminnasta 1/1999

Ylöstalo Pekka (2007) Työolobarometri. Lokakuu 2006. Työministeriö, Analyysiyksikkö, Helsinki 2007

## Liite 1

### Perhevapaajärjestelmät

**Kuvio 25.** Suomen perhevapaajärjestelmä vuonna 2008



#### Vapaat

*Äitiysvapaa* on 105 arkipäivää, joista pakollista työstä poissaoloaikaa on 2 viikkoa ennen laskettua aikaa ja 2 viikkoa synnytyksen jälkeen.

*Isyysvapaa* on 1-18 arkipäivää, joka voidaan ottaa neljässä osassa äidin äitiys- tai vanhempainvapaan aikana. Bonusvapaana isä saa isyysvapaata 12 arkipäivää lisää, jos hän käyttää vanhempainvapaasta sen kaksi viimeistä viikkoa siihen mennessä, kun lapsi on 16 kuukauden ikäinen. Bonusvapaa ja vanhempainvapaan kahden viikon jakso muodostavat isäkuukauden.

*Vanhempainvapaa* on 158 arkipäivää, jonka voi pitää äiti tai isä kokonaan tai vanhemmat voivat jakaa sen keskenään. Vapaa voidaan ottaa kahdessa, vähintään 12 arkipäivän jaksossa. Vanhempainvapaa voidaan pitää myös osa-aikaisena edellyttäen, että molemmat vanhemmat ovat osa-aikaisesti työssä ja osa-aikaisesti vapaalla. Osa-aikavapaalla työaika lyhennetään 40-60 prosenttiin kokoaikaisesta.

Isällä on oikeus isyys- ja vanhempainvapaaseen ja -rahaan vain jos hän asuu lapsen äidin kanssa. Ainoastaan silloin jos äiti ei osallistu lapsen hoitoon, isällä on lapsen hoidosta vastatessaan oikeus vanhempainrahaan, vaikka äiti ja isä eivät enää eläisi yhteisessä taloudessa.

*Hoitovapaata* äiti tai isä voi pitää kokopäiväisenä vanhempainvapaan päätyttyä siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Vapaa voidaan ottaa kahdessa, vähintään kuukauden pituisessa jaksossa.

*Osittaista hoitovapaata* voi pitää vanhempainvapaan päättymisestä lapsen toisen kouluvuoden loppuun. Tällöin työaika lyhennetään työnantajan kanssa sovittavalla tavalla, tai enintään 30 tuntiin viikossa. Osittaiselle hoitovapaalle voi jäädä, jos on ollut vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana saman työnantajan palveluksessa. Äiti ja isä voivat olla osittaisella hoitovapaalla samaan aikaan esim. niin, että toinen hoitaa lasta aamu- ja toinen iltapäivän.

*Tilapäistä hoitovapaata* vanhempi voi pitää 1–4 päivää alle kymmenvuotiaan lapsen sairastuessa. Tilapäistä hoitovapaata voivat käyttää molemmat vanhemmat, ei kuitenkaan yhtä aikaa. Vuodesta 2006 alkaen oikeus hoitovapaaseen on myös yhteishuoltajavanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa.

### **Korvaukset**

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta maksettava *vanhempainpäiväraha* määräytyy vapaata edeltävien tötulojen mukaan. Vanhempainrahan saaminen edellyttää, että henkilö on asunut Suomessa, tai vakuutettuna muussa Euroopan unionin jäsenmaassa tai EU:n lainsäädäntöä soveltavassa maassa, vähintään 180 päivää välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa. Jos vanhemmalla ei ole tuloja tai ne ovat vähäiset (vuonna 2008 alle 6.513 euroa vuodessa), maksetaan vähimmäismääräistä päivärahaa 15,20 euroa arkipäivältä (n. 380 euroa kuukaudessa). Vähimmäismääräinen päiväraha nousi vuoden 2009 alusta lukien 22,04 euroon arkipäivältä (n. 550 euroa kuukaudessa). Vähimmäistulorajaa suuremmista tuloista päivärahan korvausaste on äitiysvapaan 56 ensimmäiseltä päivästä 90 prosenttia tuloista 46 207 euron vuosituloihin asti, sitä ylittävältä osalta 32,5 prosenttia. Sen jälkeen päiväraha on 70 prosenttia tuloista. Isyysraha on 70 prosenttia tuloista. Vanhempainraha 30 ensimmäiseltä arkipäivältä on 75 prosenttia tuloista (myös isäkuukauden osalta), sen jälkeen 70 prosenttia. Suomalaisen järjestelmän erikoisuus on se, että tulojen noustessa korvausaste asteittain pienenee (sen sijaan päivärahassa ei ole kattoa). Vuonna 2008 ensimmäinen taite oli 30.033 euron vuosituloissa, jota suuremmista tuloista päivärahan korvausaste oli 40 prosenttia. Toinen taite oli 46 207 euron vuosituloissa, jonka ylittävistä tuloista korvausaste oli 25 prosenttia. (Ks. [www.kela.fi](http://www.kela.fi), myös Haataja 2008b.)

*Osittainen vanhempainraha* on puolet kokoaikaisena maksettavasta päivärahasta.

Hoitovapaalla oleva vanhempi voi saada *kotihoidon tukea*. Kotihoidon tukeen on oikeutettu jokainen lapsi, joka ei ole kunnan järjestämässä päivähoidossa riippumatta siitä, onko hänen vanhemmillaan työsuhdetta. Kotihoidon tuki koostuu hoitorahasta, joka on 294,28 euroa kuukaudessa (vuoden 2009 alusta 314,28 €) yhdestä alle kolmivuotiaasta lapsesta sekä kustakin muusta alle kolmivuotiaasta lapsesta 94,09 euroa kuukaudessa ja kustakin muusta alle kouluikäisestä lapsesta 60,46 euroa

kuukaudessa. Hoitolisää maksetaan vain yhdestä lapsesta tulojen ja perheen koon perusteella enintään 168,19 euroa kuukaudessa. Keskimääräinen perheille maksettu kotihoidon tuki oli 364 euroa kuukaudessa vuonna 2006. Osa kunnista maksaa kotihoidon tukeen kuntakohtaisesti vaihtelevin perustein kuntalisää, joka vuonna 2006 oli keskimäärin 170 euroa kuukaudessa.

Osittaisella hoitovapaalla oleva vanhempi saa *osittaista hoitorahaa* 70 euroa kuukaudessa, jos lapsi on alle kolmivuotias tai ensi- ja toisluokkalainen.

*Tilapäisen hoitovapaan* ajalta työnantajan ei tarvitse maksaa palkkaa, mutta vapaa on sovittu palkalliseksi useiden alojen työehtosopimuksessa.

## Liite 2

### Väestöaineiston kadon analyysi

Otokseen perustuvien tutkimusten yhtenä virhelähteenä on se, että vastanneiden osuus saattaa vaihdella systemaattisesti otoksen eri osaryhmissä. Esimerkiksi nuorilta vastaajilta on monissa tutkimuksissa saatu vastauksia huonommin kuin keski-ikäisiltä. Kadon analyysillä pyritään selvittämään, esiintyykö tällaista systemaattista vaihtelua ja kuinka suurta se on. Tarvittaessa voidaan laskea korjauskertoimia, joilla aineistoa voidaan painottaa siten, että aineistosta tehtävät arviot paremmin vastaavat perusjoukkoa. Ilman tällaista korjausta ahkerammin vastanneille ryhmille tyypilliset piirteet voivat tulla yliedustetuiksi kokonaisarvioissa.

Tässä tutkimuksessa kadon analyysissä käytettiin niitä tietoja, joita Kelan rekistereistä oli saatavissa. Tällaisia olivat ikä, tulot, asuinpaikka, ammatti, lapsiluku, perherakenne ja äidinkieli. Analyysi osoitti, että kaikkiaan vastanneet äidit eivät yleisesti ottaen kovin suuresti poikenneet vastaamatta jättäneistä äideistä. Joitakin eroja kuitenkin oli.

Odotusten mukaisesti kato oli pienempi varttuneiden äitien keskuudessa kuin nuorten äitien keskuudessa. Niistä äideistä, jotka olivat täyttäneet 30 vuotta, 52 prosenttia vastasi, kun vastaava luku alle 30-vuotiailla oli 41 prosenttia. Äidin (päivärahan määräytymisperusteena olevien) työtulojen mukaan kato vaihteli vielä selvemmin. Pienituloisimpaan kuuluvista äideistä vastaajia oli 38 prosenttia ja suurituloisimpaan kuuluvista äideistä 58 prosenttia. Vastausalttius lisääntyi melko tasaisesti viidenneksestä toiseen. Sen sijaan isän tuloilla ei ollut yhteyttä äidin vastaamiseen.

Asuinpaikan merkitystä tarkasteltiin sen mukaan, asuiko vastaaja suuressa kaupungissa (joissa oli yli 55.000 asukasta) vai pienemmässä kunnassa. Kato ei vaihdellut kunnan väkiluvun mukaan. Samoin äidin ammatin mukaiset erot olivat vähäisiä. Teknistä työtä tekevät sekä hallinto- ja toimistotyötä tekevät äidit vastasivat jonkin verran keskimääräistä ahkerammin, kaupan sekä kuljetus- ja teollisuustyön tekijät taas keskimääräistä laiskemmin. Erityisen paljon vastaamatta jättäneitä löytyi ilman ammattia olevista äideistä (36 % heistä vastasi).

Perheen lapsiluvulla ei ollut kovin selvää yhteyttä katoon. Ne äidit, joilla oli yksi tai kaksi lasta, vastasivat hieman useammin kuin muut äidit (49 % vs. 44 %), mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Sen sijaan perherakenne ja kato liittyivät selvästi toisiinsa. Vain 33 prosenttia yksinhuoltajaäideistä vastasi tutkimukseen, kun vastaava osuus muista äideistä oli 49 prosenttia. Kato vaihteli myös hieman äidinkielen mukaan: 52 prosenttia ruotsinkielisistä ja 48 prosenttia suomenkielisistä vastasi; ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä.

Äitien kato oli siis selvimmin kytköksissä perherakenteeseen, äidin työtuloihin ja äidin ikään. Vaikka yksinhuoltajat erosivat huomattavasti muista äideistä vastausaktiivisuudessa, eroa ei tämän tutkimuksen analyysissä useimmiten kuitenkaan pyritä korjaamaan kertoimella, koska yksinhuoltajia oli niin vähän (alle 5 prosenttia

kaikista otokseen valikoituneista äideistä). Vain niissä tarkasteluissa, joissa yksinhuoltajuus oli tärkeä selittäjä, näin meneteltiin (?).

Äitejä koskevat korjauskertoimet laskettiin äidin iän ja tulojen mukaan. Äidin tulot arvioitiin maksetun vanhempainpäivärahan avulla, koska päivärahan perusteena oleva työtulotieto puuttui noin 10 prosentilta äideistä. Puute johtui siitä, että päiväraha voi perustua – työtulojen sijasta – myös edeltävään etuuteen eikä niissä tapauksissa rekisterissä ole työtulotietoa. Kertoimia laskettaessa ikämuuttuja muutettiin kaksiluokkaiseksi (alle 30-vuotiaat sekä 30-vuotiaat ja sitä vanhemmat). Tulomuuttuja ryhmiteltiin viidenneksiksi eli viiteen yhtä suuren luokkaan. Tällöin pienituloisin luokka vastaa suurin piirtein minimipäivärahan saajia: osa (noin 5 prosenttia kaikista äideistä) sai 11,45 € arkipäivältä ja osa (noin 15 prosenttia kaikista) 15,20 € arkipäivältä, koska päivärahan suuruus muuttui 1.1.2005.

Näillä luokituksilla korjauskerroin  $w$  voi siis saada 10 eri arvoa (kertoimen vaihteluväli oli 0,83 – 1,42). Lisäksi niille vastaajille, jotka ovat poistaneet tutkimusnumeron lomakkeesta ja joita ei siksi voida yhdistää rekisteritietoihin, annettiin kertoimen arvoksi 1.

Tutkimuksen otokseen poimituista 3000 isästä poistettiin jälkikäteistarkistusten yhteydessä 24 henkeä, joten lopulliseen otokseen kuului 2976 isää. Kun vastaus saatiin 1058 isältä, vastausprosentiksi tuli 35,6.

Isien katoa tarkasteltiin samojen Kelan rekisteristä löytyvien tietojen avulla kuin äitienkin katoa. Lisäksi käytettiin tietoa siitä, kuinka monta arkipäivää isä oli perhevapaalla (eli isyys- tai vanhempainvapaalla) ja mihin käyttäjäryhmään isä kuului.

Kato vaihteli selvästi sen mukaan, mihin käyttäjäryhmään isä kuului. Jopa 42 prosenttia isäkuukauden pitäneistä isistä vastasi, kun vastaava osuus pelkän isyysvapaan pitäneistä oli 33 prosenttia. Ehkä yllättäen pelkällä vanhempainvapaalla (eikä siis bonusvapaalla) olleista isistä vain 29 prosenttia vastasi.

Kato liittyi myös isän pitämien vapaiden keston. Parhaiten vastasivat ne isät, joiden vapaa kesti tasan 42 arkipäivää (eli jotka pitivät sekä isyysvapaan ja isäkuukauden täysimääräisinä, mutta eivät vanhempainvapaata yhtään ylimääräistä päivää): heistä 40 prosenttia vastasi tutkimukseen. Huonoiten taas vastasivat ne isät, joiden vapaan pituus oli 1–18 arkipäivää: 33 prosenttia näistä lähinnä perinteisen isyysvapaan pitäneistä isistä osallistui tutkimukseen. Ero selittyy lähinnä sillä, että isäkuukauden pitäneet isät olivat usein juuri niitä, joiden vapaa kesti tasan 42 arkipäivää (18 + 24 arkipäivää). Kun perhevapaiden kesto oli hieman alle tai yli 42 arkipäivää, vastanneiden osuus oli 36–37 prosenttia. Luku on suurempi kuin vain vanhempainvapaalla olleilla isillä siksi, että näissä isissä oli mukana myös isäkuukauden pitäneitä, jotka olivat olleet vanhempainvapaalla enemmän kuin kaksi viikkoa tai jotka eivät olleet pitäneet isyysvapaata täysimääräisenä.

Isillä kato oli yhteydessä ikään samansuuntaisesti kuin äideillä. 37 prosenttia 30 vuotta täyttäneistä isistä vastasi, kun vastaava osuus alle 30-vuotiailla oli 30 prosenttia. Kato liittyi isillä myös omiin työtuloihin vastaavalla tavalla kuin äideillä, mutta isillä vastausaktiivisuus vaihteli tuloviidenneksittäin selvästi vähemmän

kuin äideillä. Pienituloisimmista isistä 31 prosenttia ja suurituloisimmista 40 prosenttia vastasi; keskituloiset isät sijoittuivat vastausaktiivisuudessa tälle välille. Isillä kato vaihteli äidin tulojen mukaan lähes samalla tavalla kuin isän omien tulojen mukaan.

Isäkuukauden pitäneet isät olivat selvästi hyvätuloisempia kuin muut. Kun katoa tarkasteltiin logistisella regressioanalyysillä siten, että mallissa oli mukana yhtä aikaa vanhempainvapaan laji ja isän työtulot, tulojen yhteys katoon hävisi kokonaan. Tulojen mukaan ei siis ollut syytä muodostaa korjauskerrointa. Samoin isän pitämien perhevapaapäivien lukumäärä ei liioin selittänyt katoa, jos muuttuja oli mallissa mukana yhdessä perhevapaan lajin kanssa.

Kato liittyi isillä myös äidinkieleen samansuuntaisesti kuin äideillä. Yhteys ei ollut kuitenkaan yhtä voimakas. Jopa 44 prosenttia ruotsinkielisistä isistä vastasi, kun osuus suomenkielisillä isillä oli 35 prosenttia.

Isillä kato liittyi – toisin kuin äideillä – asuinpaikkaan. Suuressa kaupungissa asuvista isistä 38 prosenttia vastasi tutkimukseen, kun vastaava osuus muissa kunnissa asuvista isistä oli 34 prosenttia; ero oli juuri ja juuri tilastollisesti merkitsevä. Sen sijaan isien kato ei liittynyt – jälleen toisin kuin äideillä – perheen lapsilukuun.

Tärkeimmiksi kadon vaihtelua selittäviksi tekijöiksi osoittautui siis se, mihin käyttäjäryhmään isä kuului (eli perhevapaan laji) ja isän ikä. Korjauskerroin laskettiin näiden muuttujien mukaan siten, että perhevapaan laji oli kolmeluokkainen ja isän ikä kaksiluokkainen. Kerroin isw sai siten kuusi eri arvoa (kertoimen vaihteluväli oli 0,17–2,40). Kertoimien muodostamisessa otettiin vastauskadon vaikutuksen lisäksi huomioon käyttäjäryhmien poimintasuhteet. Niille vastaajille, jotka olivat poistaneet tutkimusnumeron lomakkeesta, ei ikää voitu ottaa huomioon kertoimia laskettaessa.



## Liite 3

### Bonusvapaan esteitä (144 äitien avovastausta)

- Merkittävimpiä **työhön liittyviä** syitä bonusvapaan pitämättä jättämiselle olivat yrittäjyys (21 vastaajaa) sekä työkiireet, työjärjestelyt tai työn luonne (19 vastaajaa).
- Muita isän työhön liittyviä syitä olivat lomittajan tai sijaisen puute (3), työnantajan vaihtuminen (3), vakituisen työsuhteen puuttuminen (2) ja pitkä työmatkakin yhdellä vastaajalla.
- Yksi vastaaja ei pitänyt isän bonusvapaata mahdollisena oman työnsä vuoksi; yksi kertoi, että vanhemmat hoitivat lasta ja työskentelivät vuorotellen.
- 16 vastaajalla syynä bonusvapaan pitämättä jättämiselle oli **työttömyys** tai lomautus (joko äidin tai isän).
- 11 vastaajan kohdalla syynä oli se, että **äiti piti vapaat** itse tai "oli kotona".
- Muita yksittäisiä **isän perhevapaisiin liittyviä** syitä olivat: isä ei pitänyt vanhempainvapaata; isä piti koko vanhempainvapaakauden; isä jäi myöhemmin hoito- tai vuorotteluvapaalle; osittainen vanhempainvapaa; vanhempainvapaa (tätä ei eritelty tarkemmin).
- 9 vastaajan mukaan **ajankohta** oli huono vapaan pitämiselle; yhden mukaan vapaa olisi ollut kestoltaan liian pitkä.
- **Järjestelmän hankaluuteen** viittasi 7 vastaajaa: vapaa täytyy pitää tiettyinä aikana, siihen liittyy turhaa paperisotaa tai vapaan anominen on vaikeaa. 5 äitiä koki hankalaksi mennä töihin vain bonusvapaan ajaksi ja palata sitten kotiin.
- **Taloudelliset tekijät** (bonusvapaa taloudellisesti kannattamaton tai korvaus liian pieni) mainitsi 6 vastaajaa.
- 6 vastaajaa kertoi, että bonusvapaata **ei pidetty tarpeellisena** tai järkevänä.
- 5 vastaajan kohdalla puolison **opiskelu** oli esteenä bonusvapaalle.
- 5 vastaajan kohdalla isän **loma** osui bonusvapaan ajankohtaan, eikä vapaata siksi pidetty. 3 vastaajan mukaan äidin pitämä loma esti isän bonusvapaan.
- 5 vastaajaa kertoi, että joustavat työajat tai lomat mahdollistivat isän kotona olemisen muutenkin.
- 5 vastaajalla **ei ollut tietoa** asiasta tai bonusvapaaseen liittyvät käytännöt olivat epäselviä.
- Muita yksittäisiä syitä olivat ulkomailla asuminen, isän sairaus, talon rakenus, isän armeijassa oleminen, asian unohtaminen ja se, että bonusvapaata on vaikea ansaita.
- Kaksi vastaajaa ei ollut eritelty mitään (kohta oli kyllä ympyröity).

## Liite 4

### Kielteiset seuraukset hoitovapaalle jäämisestä (61 äitien avovastausta)

#### Työn jatkuminen

- Useimmiten vastauksissa mainittu kielteinen seuraus hoitovapaan pitämisestä oli se, että työ ei jatkunut hoitovapaan jälkeen: joko määräaikaista sopimusta ei jatkettu tai työsuhde irtisanottiin. Näitä vastauksia oli 12.
- Lisäksi yksi vastaaja pelkäsi menettävänsä työpaikkansa ja yksi katsoi työpaikan saannin vaikeutuneen työkokemuksen puutteen myötä.
- Kaksi vastaajaa kertoi joutuneensa lopettamaan yrityksensä, lisäksi yksi vastaaja ilmoitti menettäneensä asiakkaita.

#### Työtehtävät ja työssä eteneminen

- 6 vastaajaa kertoi työtehtäviensä muuttuneen hoitovapaan myötä. Lisäksi yksi vastaaja kertoi työtehtäviensä siirretyn muille ja yhden vastaajan tilalle oli palkattu uusia työntekijöitä.
- 3 vastaajaa katsoi, että heidän ammattitaitonsa ei ollut kehittynyt hoitovapaan aikana. Niin ikään kolme oli sitä mieltä, että hoitovapaa oli heikentänyt etenemismahdollisuuksia tai uusien virkojen saamista.

#### Työjärjestelyt

- Uudelle osastolle / yksikköön oli siirretty 4 vastaajaa. Yhdelle vastaajalle ei ollut kerrottu työpaikalla tapahtuneista muutoksista (fuusio).
- Kaksi oli menettänyt työhuoneensa.
- Yhden työvuorot olivat muuttuneet epäsäännöllisiksi hoitovapaan jälkeen.

#### Työn määrä

- 5 osa-aikaisella hoitovapaalla ollutta kertoi työmääränsä pysyneen suunnilleen samana, vaikka työtunnit ja palkka olivatkin vähentyneet.
- Yksi kertoi työmääränsä lisääntyneen hoitovapaan jälkeen, yhden taas oli pitänyt hoitaa sijaisen alta töitä pois ennen vapaalle jäämistä, mikä oli ollut kuormittavaa. Yhdelle työt olivat kasautuneet vapaan aikana.
- 4 vastaajaa kertoi kollegojen työmäärän lisääntyneen hoitovapaan aikana.

#### Sijaiset

- Sijaiset mainitsi 5 vastaajaa: sijaisen saaminen oli ollut hankalaa, sijainen oli ollut epäpätevä tai soitellut jatkuvasti hoitovapaan ajan.

**Suhtautuminen / ilmapiiri työpaikalla**

- Neljä vastaajaa kertoi suhtautumisen lapsen hoitoon olleen kielteistä.
- Huonon työilmapiirin mainitsi kaksi vastaajaa, yhden mukaan työpaikan sosiaaliset suhteet kärsivät hoitovapaasta.

**Muuta**

- Yhden vastaajan työpaikalta soiteltiin hoitovapaan aikana ja kyseltiin takaisin töihin.
- Irtisanominen aiheutti vakavia terveysongelmia yhdelle vastaajalle.
- Yksi kertoi, että palkankorotus oli jäänyt saamatta hoitovapaan vuoksi.

Tekijät   Författare   Authors		Julkaisuaika   Publiceringstid   Date	
Minna Salmi Johanna Lammi-Taskula Johanna Närvi Institutet för hälsa och välfärd		Maj 2009	
		Toimeksiantaja(t)   Uppdragsgivare   Commissioned by	
		Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	
		Toimielimen asettamispäivä   Organets tillsättningsdatum   Date of appointment	
		2.6.2006	
Julkaisun nimi   Titel   Title			
Familjeledighet och jämställdhet i arbetslivet			
Tiivistelmä   Referat   Abstract			
<p>Undersökningen analyserar ur mammors, pappors och arbetsorganisationers perspektiv villkor och hinder för samt följer av att ta ut familje-ledighet. Materialet består av en postenkät till mammor och pappor som fått barn 2004, en webbenkät till personalansvariga och förtroendevalda på arbetsplatser i den privata och den offentliga sektorn samt intervjuer med personalansvariga som besvarat organisationsenkäten. Resultaten jämförs med resultaten från Stakes tidigare familjeledighetsundersökning (2001–2003).</p> <p>Mammorna hade oftare än tidigare återvänt till arbetet när barnet var ett par år. I fråga om ledighetens längd var nyckelfrågan om kvinnan hade en fast anställning att återgå till, eller om arbetsmarknaden erbjöd arbete till en kvinna som hade en visstidsanställning eller ingen arbetserfarenhet alls när hon blev familjeledig. En visstidsanställning före ledigheten var den mest betydande förklarande faktorn för de längsta perioderna av hemvårdsstöd. Utbildning är fortfarande en skiljelinje: kvinnor med lägre utbildning har längre familjeledighet. Det är också mer sannolikt att en mamma återgår direkt efter föräldraledigheten till arbetet, om pappan tar ut föräldraledighet. När kvinnors långa familje-ledigheter granskas ur sysselsättningsgradens perspektiv, bör minskningen av visstidsanställningar uppmärksammas liksom frågan hur pappor ska fås att ta föräldraledigt.</p> <p>Pappors uttagande av föräldraledighet har ökat till 12 procent, men majoriteten tar endast ut pappamånaden. Pappamånadens betydelse för en större jämställdhet mellan könen kan komma att bli liten, eftersom mamman vanligen är hemma samtidigt. Föräldrar med högskoleutbildning delar ledigheten oftare än andra. Få män med högskoleutbildning ansåg att det av ekonomiska skäl är omöjligt att ta ut pappamånaden, men nästan en tredjedel av de andra männen ansåg det. Ändå beräknas ledighetens följder för familjens ekonomi numera i bara cirka en tredjedel av familjerna. Attityderna är av betydelse: om pappan anser att det är hans uppgift att försörja familjen, tar han mer sällan ut familjeledighet. Allt oftare anser pappor att en lång frånvaro från arbetet är problematisk. Männens föräldraledigheter ökar knappast med hjälp av endast ekonomiska incitament.</p> <p>På arbetsplatserna är attityderna till att ta ut familjeledighet i huvudsak positiva. De arbetstagare som tar ledigt får allt mer sällan höra negativa kommentarer, men det går inte att bedöma vilken betydelse en negativ attityd på arbetsplatsen har haft i de fall när män inte tar ut ledighet. Kvinnor med visstidsanställning har svårare att föra ledighet på tal och de får oftare negativa kommentarer av sina chefer. Mammornas negativa erfarenheter visar sig framför allt som att visstidsanställningen inte förnyas.</p> <p>Familjeledigheter är inte vanliga på arbetsplatserna. Även den vanligaste ledigheten, nämligen kvinnors moderskaps- och föräldraledighet, hade endast ett fåtal tagit ut i majoriteten av organisationerna. I en femtedel av organisationerna hade ingen gjort det under de två senaste åren. Endast i 15 procent av organisationerna hade många anställda haft vårdledighet som varat i över ett år, och i var tredje organisation hade ingen haft det. I små organisationer hade man ofta ingen erfarenhet av familjeledigheter. I organisationerna är inte kostnaderna det största problemet utan nyckelpersoners frånvaro, att hitta vikarier och utbilda dem samt att omorganisera arbetsuppgifterna. Små företag ansåg mycket oftare än medelstora eller stora organisationer att familjeledighet medförde problem, men problemen hade samma ordningsföljd.</p> <p>Organisationer anordnar sällan stödåtgärder i anslutning till familjeledigheter. De flesta av organisationerna har enbart information om familjeledigheter. Inskolning för dem som återvänder från ledighet anordnar regelbundet var sjunde organisation, medan en femtedel av organisationerna inte alls anordnade inskolning. Det finns alltså rum för att utveckla arrangemang som stödjer att familjeledighet tas ut. Familjeledighet på deltid är ovanligt. Orsaken kan vara avsaknad av arbetsplats, men vanligen anser mammorna att det är bättre att vara ledig på heltid. Mammor och pappor med högskoleutbildning anser att arbetets karaktär är ett hinder för föräldraledighet på deltid, medan de övriga papporna lyfter fram ekonomiska hinder. I organisationerna anses det att det åtminstone i viss utsträckning är svårt att anordna deltidsarbete. En tredjedel av mammorna och knappt en fjärdedel av papporna till barn i två års åldern skulle vara intresserade av deltidsarbete.</p> <p>Kontacts vid arbets- och näringsministeriet: Strategi och prognostisering/Päivi Järvinieniemi, tfn 010 604 9089</p>			
Asiasanat   Nyckelord   Key words			
familjeledighet, föräldraledighet, pappamånad, bonusledighet, mäns familjeledigheter, kvinnors position på arbetsmarknaden, förena arbete och familjeliv, arbetsplatsernas stödpraxis, familjevänlighet, utveckla arbetslivet, familjepolitik			
ISSN		ISBN	
1797-3554		978-952-227-190-7	
Kokonaissivumäärä   Sidoantal   Pages		Kieli   Språk   Language	Hinta   Pris   Price
204		Suomi, finska, finnish	36 €
Julkaisija   Utgivare   Published by		Kustantaja   Förläggare   Sold by	
Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy		Edita Publishing Oy / Ab / Ltd	

<b>Tekijät   Författare   Authors</b>  Minna Salmi Johanna Lammi-Taskula Johanna Närvi  National Institute of Health and Welfare	<b>Julkaisuaika   Publiceringstid   Date</b> May 2009  <b>Toimeksiantaja(t)   Uppdragsgivare   Commissioned by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy  <b>Toimielimen asettamispäivä   Organets tillsättningsdatum   Date of appointment</b> 2 June 2006
<b>Julkaisun nimi   Titel   Title</b> Family Leaves and Gender Equality in Working Life	
<b>Tiivistelmä   Referat   Abstract</b> <p>The purpose of this study was to analyse the conditions for, obstacles to and consequences of family leaves from the point of view of mothers, fathers and employers. The material comprised three sets of data: a survey to mothers and fathers with a child born 2004; a web question-naire to personnel managers and shop stewards from private and public sector organisations; and interviews with personnel managers. The results are compared with results achieved in a previous study on family leaves by STAKES in 2001–2003.</p> <p>The results show that an increasing number of mothers had returned to work when their child was about two years old. Key questions in terms of the length of the leave are whether the mother has a permanent job to return to and whether the labour market offers employment for a mother who has taken leave from a fixed-term job or who has no previous work experience. A fixed-term employment relationship preceding the leave is the most significant factor explaining long periods of home care leave. Education is still a dividing line among women: the less educated were more likely to take longer family leaves. Mothers were also more likely to return to work immediately after parental leave if the father took parental leave. With regard to women's employment rate and long-term family leaves, increasing attention should be paid to reducing fixed-term contracts and encouraging fathers to take parental leave.</p> <p>Fathers' take-up of parental leave has risen to 12 per cent, although the great majority take only the father's month. The father's month may be of only minor significance to gender equality, as the mother is most often at home at the same time. Highly educated parents share parental leave more often than other parents do. Few highly educated men regarded the father's month as an economically impossible alternative, compared with almost a third of less educated men. However, only about one in three families make calculations of the economic consequences of sharing parental leave. Attitudes matter: if the father feels that he is the main breadwinner of the family, he is less likely to take parental leave. Increasingly, fathers think that a long-term absence from work causes problems. It is, therefore, unlikely that economic incentives alone can encourage more fathers to take family leave.</p> <p>In the workplaces, attitudes towards family leave were mainly positive. Employees who had taken leaves had received less negative comments than before. However, assessing the effect of negative feedback on men's decision not to take a leave is not possible in this study. Women with fixed-term jobs were more likely to have difficulties bringing up the subject of family leave and received more often negative comments from their superiors. Women experienced negative attitudes above all in employers' decisions not to renew fixed-term contracts.</p> <p>Taking family leave is not common in the workplaces. Even the most common leave, that is, women's maternity and parental leave, was taken by only few employees in the majority of organisations; in a fifth of the organisations, no woman had taken maternity or parental leave. Only about 15 per cent of the organisations reported having employees who had taken a home care leave longer than one year, whereas a third reported having no employees who had done so. Smaller organisations often have no experience of family leaves. Personnel managers do not name the costs as the main problem connected with leave taking; more often problems arise with absence of key personnel, finding and training substitutes, and reorganising tasks. Small companies are more likely to assess family leaves to cause problems.</p> <p>Workplaces do not offer many support measures for family leaves. The majority of organisations only offer information concerning family leaves. One in seven organisations offer regular training for employees returning to work; one in five organisations offer no training. Accordingly, there is a lot of room for development of practices to support leave taking.</p> <p>Family leaves are seldom taken on a part-time basis. This may be because the parent is not employed, but most often mothers prefer full-time leaves. Highly educated mothers and fathers reported the nature of their work as inhibiting part-time parental leave, while other fathers emphasised economic factors. Personnel managers saw organising part-time work as problematic at least to some extent. However, a third of mothers and almost a quarter of fathers with two-year-old children reported being interested in the possibility of working part-time.</p> <p>Contacts at the Ministry of Employment and the Economy: Strategy and Foresight/Päivi Järvinen, tel. +358 10 604 9089</p>	
<b>Asiasanat   Nyckelord   Key words</b> family leave, parental leave, father's month, bonus leave, women's position in the labour market, reconciliation of work and family life, workplace practices, family-friendliness, workplace development, family policy	
<b>ISSN</b> 1797-3554	<b>ISBN</b> 978-952-227-190-7
<b>Kokonaissivumäärä   Sidoantal   Pages</b> 204	<b>Kieli   Språk   Language</b> Suomi, finska, finnish  <b>Hinta   Pris   Price</b> 36 €
<b>Julkaisija   Utgivare   Published by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	<b>Kustantaja   Förläggare   Sold by</b> Edita Publishing Oy / Ab / Ltd

# Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo

Tutkimus kertoo äitien, isien ja työpaikkojen kokemuksista perhevapaiden käytöstä. Niistä raportoivat 1 400 äitiä ja 1 000 isää sekä 550 henkilöstöasioista vastaavaa ja 400 luottamushenkilöä yli 60 eri toimialaa edustavista organisaatioista yksityiseltä ja julkiselta sektorilta. Tutkimus antaa yllättäviäkin vastauksia moniin perhevapaista julkisessa keskustelussa esitettyihin kysymyksiin ja kumoaa sitkeitä oletuksia äitien perhevapaiden kestosta, isien vanhempainvapaiden esteistä ja työpaikkojen kokemista ongelmista. Tutkimuksessa selvitetään myös asennoitumista perhevapaiden pitämiseen työpaikoilla ja organisaatioiden tukea perhevapaiden käyttäjille. Henkilöstöjohtoon ja vanhempien vastaukset valottavat sitä miksi osa-aikaisia perhevapaita käytetään vähän, vaikka ne on esitetty ratkaisuna moniin perhevapaisiin liittyviin ongelmiin.

Tutkimus päättyy siihen, että avaintekijöitä sukupuolten tasa-arvon ja perhevapaiden suhteessa ovat isien perhevapaiden käytön lisääminen, työmarkkinoiden toiminta ja työpaikkojen rooli. Tämän ja muiden tutkimusten sekä pohjoismaisen kokemuksen pohjalta päätellään, että jos isien osuutta vanhempainvapaan pitämisestä halutaan lisätä, on perusteltua harkita vanhempainvapaan selvää jakamista molemmille vanhemmille erikseen nimettyihin kiintiöihin. Koska perhevapaajärjestelmän tarjoamat mahdollisuudet toteutuvat – tai jäävät toteutumatta – jokapäiväisessä työelämässä, on työelämän rakenteiden ja työpaikkojen toimintakäytäntöjen kehittäminen yhtä lailla edellytys sukupuolten tasa-arvon etenemiselle perhevapaita jakamalla.

Edita Publishing Oy  
PL 800, 00043 Edita  
Vaihe 020 450 00

Edita asiakaspalvelu  
Puhelin 020 450 05  
Faksi 020 450 2380

Edita-kirjakauppa Helsingissä  
Kustantajien Kirjekulma  
Sanomatalo, Elielinaukio 1  
Puhelin 020 450 2566

Painettu  
ISSN 1797-3554  
ISBN 978-952-227-190-7

Verkojulkaisu  
ISSN 1797-3562  
ISBN 978-952-227-191-4



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY